

江苏裕兴薄膜科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏裕兴薄膜科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引与留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施和规范运行，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏裕兴薄膜科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《江苏裕兴薄膜科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及

对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

四、考核机构

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- (二) 公司董事会办公室、人事行政部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。
- (三) 公司人事行政部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- (四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予的限制性股票考核年度为2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入环比增长率(A)		净利润(B)
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)
首次及预留授予第一个归属期	2027年	15%	10%	为正
首次及预留授予第二个归属期	2028年	15%	10%	≥ 2000 万元
首次及预留授予第三个归属期	2029年	15%	10%	≥ 4000 万元
指标		完成度		指标对应系数
营业收入环比增长率(A)		$A \geq Am$		$X=100\%$
		$An \leq A < Am$		$X=70\%$
		$A < An$		$X=0\%$
净利润(B)		$B \geq Bm$		$Y=100\%$
		$B < Bm$		$Y=0\%$
公司层面归属比例(M)		$X*Y$		

注：1、上述“营业收入”以经审计的公司合并报表所载数据为计算依据。
2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现有个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。公司对激励对象在各考核期内的绩效考核情况进行打分，并以综合得分（P）确定个人层面归属比例（N），考核评价表适用于参与本激励计划的所有激励对象。各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面归属比例（N），具体如下表所示：

综合得分（P）	$P \geq 80$	$70 \leq P < 80$	$60 \leq P < 70$	$P < 60$
个人层面归属比例（N）	100%	70%	50%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的考核年度为2027-2029年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人事行政部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，人事行政部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人事行政部负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

江苏裕兴薄膜科技股份有限公司董事会

2026年1月13日