

B014 Disclosure 信息披露

江西宏柏新材料股份有限公司 关于2025年员工持股计划(草案) 及其摘要的修订说明公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

江西宏柏新材料股份有限公司(以下简称“公司”)于2025年2月10日召开第三届董事会第十六次会议和第三届监事会第一次会议，审议通过了《关于公司2025年员工持股计划(草案)》及其摘要的议案》。

2025年3月21日召开第三届董事会第十八次会议和第三届监事会第十二次会议，审议通过了《关于公司2025年员工持股计划(草案修订稿)》及其摘要的议案》。

本公司持股计划的存续期间锁定业绩考核

修订前：

三、业绩考核

1.公司层面业绩考核指标

本公司持股计划公司层面的解锁考核年度为2025—2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度考核目标如下所示：

考核年度	业绩考核目标
第一个考核期	2025年净利润不低于6000万元或/或2026年营业收入不低150亿元
第二个考核期	2025年净利润不低于9000万元或/或2026年营业收入不低210亿元
第三个考核期	2025年净利润不低于12000万元或/或2026年营业收入不低240亿元

注：上述“净利润”指经公司审计并报送给证券交易所的归属于上市公司的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据，下同。

若公司未足额完成对考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对相应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未足额完成上述考核目标导致未解锁的待解锁计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

2.个人层面业绩考核指标

本公司人力资源部将负责组织对持有人每个考核年度的综合考评进行打分，董事会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，并依照审核的结果确定持有人解锁的比例。

持有人的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定持有人解锁的比例：

评价等级	业绩考核目标			C	
	B1	B2	B3		
评价分数	≥80分	90-80分	80-70分	70-50分	S<60
标准系数	100%	90%	80%	60%	0%

持有人个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁度×个人层面考核系数。

若考核期公司层面业绩考核达标，因个人层而未满足上述考核目标导致的未解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

修订后：

三、业绩考核

1.公司层面业绩考核指标

本公司持股计划公司层面的解锁考核年度为2025—2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度考核目标如下所示：

考核年度	业绩考核目标
第一个考核期	2025年净利润不低于6000万元或/或2026年营业收入不低150亿元
第二个考核期	2025年净利润不低于9000万元或/或2026年营业收入不低210亿元
第三个考核期	2025年净利润不低于12000万元或/或2026年营业收入不低240亿元

注：上述“净利润”指经公司审计并报送给证券交易所的归属于上市公司的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据，下同。

若公司未足额完成对考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对相应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未足额完成上述考核目标导致未解锁的待解锁计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

2.个人层面业绩考核指标

本公司人力资源部将负责组织对持有人每个考核年度的综合考评进行打分，董事会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，并依照审核的结果确定持有人解锁的比例。

持有人的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定持有人解锁的比例：

评价等级	业绩考核目标			C
	B1	B2	B3	
评价分数	≥80分	90-80分	80-70分	S<60
标准系数	100%	90%	80%	0%

持有人个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁度×个人层面考核系数。

若考核期公司层面业绩考核达标，因个人层而未满足上述考核目标导致的未解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

修订后：

三、业绩考核

1.公司层面业绩考核指标

本公司持股计划公司层面的解锁考核年度为2025—2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度考核目标如下所示：

考核年度	业绩考核目标
第一个考核期	2025年净利润不低于6000万元或/或2026年营业收入不低150亿元
第二个考核期	2025年净利润不低于9000万元或/或2026年营业收入不低210亿元
第三个考核期	2025年净利润不低于12000万元或/或2026年营业收入不低240亿元

注：上述“净利润”指经公司审计并报送给证券交易所的归属于上市公司的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据，下同。

若公司未足额完成对考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对相应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未足额完成上述考核目标导致未解锁的待解锁计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

2.个人层面业绩考核指标

本公司人力资源部将负责组织对持有人每个考核年度的综合考评进行打分，董事会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，并依照审核的结果确定持有人解锁的比例。

持有人的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定持有人解锁的比例：

评价等级	业绩考核目标			C
	B1	B2	B3	
评价分数	≥80分	90-80分	80-70分	S<60
标准系数	100%	90%	80%	0%

持有人个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁度×个人层面考核系数。

若考核期公司层面业绩考核达标，因个人层而未满足上述考核目标导致的未解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

修订后：

三、业绩考核

1.公司层面业绩考核指标

本公司持股计划公司层面的解锁考核年度为2025—2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度考核目标如下所示：

考核年度	业绩考核目标
第一个考核期	2025年净利润不低于6000万元或/或2026年营业收入不低150亿元
第二个考核期	2025年净利润不低于9000万元或/或2026年营业收入不低210亿元
第三个考核期	2025年净利润不低于12000万元或/或2026年营业收入不低240亿元

注：上述“净利润”指经公司审计并报送给证券交易所的归属于上市公司的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据，下同。

若公司未足额完成对考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对相应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未足额完成上述考核目标导致未解锁的待解锁计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

2.个人层面业绩考核指标

本公司人力资源部将负责组织对持有人每个考核年度的综合考评进行打分，董事会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，并依照审核的结果确定持有人解锁的比例。

持有人的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定持有人解锁的比例：

评价等级	业绩考核目标			C
	B1	B2	B3	
评价分数	≥80分	90-80分	80-70分	S<60
标准系数	100%	90%	80%	0%

持有人个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁度×个人层面考核系数。

若考核期公司层面业绩考核达标，因个人层而未满足上述考核目标导致的未解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

修订后：

三、业绩考核

1.公司层面业绩考核指标

本公司持股计划公司层面的解锁考核年度为2025—2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度考核目标如下所示：

考核年度	业绩考核目标
第一个考核期	2025年净利润不低于6000万元或/或2026年营业收入不低150亿元
第二个考核期	2025年净利润不低于9000万元或/或2026年营业收入不低210亿元
第三个考核期	2025年净利润不低于12000万元或/或2026年营业收入不低240亿元

注：上述“净利润”指经公司审计并报送给证券交易所的归属于上市公司的净利润，且以剔除公司实施股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的净利润为计算依据，下同。

若公司未足额完成对考核期公司层面业绩考核要求，所有持有人对相应考核期可解锁的股票份额均不得解锁。因公司层面未足额完成上述考核目标导致未解锁的待解锁计划权益和份额，由管理委员会予以收回，并于锁定期间后出售该部分股票的，公司以出售该部分股票所获资金与持有人原始出资额孰低值返还持有人，剩余的资金归属公司。

2.个人层面业绩考核指标

本公司人力资源部将负责组织对持有人每个考核年度的综合考评进行打分，董事会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果，并依照审核的结果确定持有人解锁的比例。

持有人的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定持有人解锁的比例：

评价等级	业绩考核目标			C
	B1	B2	B3	
评价分数	≥80分	90-80分	80-70分	S<60
标准系数	100%	90%	80%	0%