

# 万凯新材料股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证万凯新材料股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 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进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心骨干员工以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、绩效考评评价指标及标准

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2026年至2028年三个会计年度，在2026年至2028年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划

首次授予限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核条件
第一个解除限售期	2026年	以2025年度归属于上市公司股东的净利润为基数，2026年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于30%。
第二个解除限售期	2027年	以2025年度归属于上市公司股东的净利润为基数，2027年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于60%。
第三个解除限售期	2028年	满足以下两个条件任意之一： ①以公司2025年归母净利润为基数，公司2028年归母净利润增长不低于90%； ②以公司2025年归母净利润为基数，公司2026年、2027、2028年三年归母净利润合计增长率不低于100%。

注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准，其中“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划在当年所产生的股份支付费用影响作为计算依据，下同；

2、2026年、2027、2028年三年归母净利润合计增长率=(2026年归母净利润/2025年归母净利润-1)\*100%+(2027年归母净利润/2025年归母净利润-1)\*100%+(2028年归母净利润/2025年归母净利润-1)\*100%，下同；

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

本次激励计划预留权益若在2026年第三季度报告披露之前授予，则相应预留权益的解除限售考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。

本次激励计划预留权益若在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应预留权益的解除限售考核年度为2027年-2028年两个会计年度，预留权益的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核条件
第一个解除限售期	2027年	以2025年度归属于上市公司股东的净利润为基数，2027年度归属于上市公司股东的净利润增长率不低于60%。
第二个解除限售期	2028年	满足以下两个条件之一： ①以公司2025年归母净利润为基数，公司2028年归母净利润增长不低于90%； ②以公司2025年归母净利润为基数，公司2026年、2027、2028年三年归母净利润合计增长率不低于100%。

若当期公司业绩考核达标，则激励对象获授的限制性股票按照本计划的规定解除限售。若当期公司业绩考核未达标，则激励对象考核当期限制性股票不能解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## （二）个人层面绩效考核

本次激励计划激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其解除限售比例。激励对象的绩效评价结果划分为“A”“B”“C”“D”四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象可解除限售的比例：

个人绩效考核结果	A/B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	0%

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，激励对象当期实际解除限售额度=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。激励对象考核当期因公司层面业绩考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象获授或解锁限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次激励计划实施期间每年度一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解锁资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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修正；

3、考核结果作为限制性股票解锁的依据。

## 九、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，公司股东会审议通过后生效。

万凯新材料股份有限公司董事会

2026年4月28日