

云南恩捷新材料（集团）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

云南恩捷新材料（集团）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，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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公司章程、公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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次股权激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员等。

本激励计划涉及的激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选

举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源中心、财务管理中心、运营管理中心等相关部门组成考核小组负责具体的考核工作，负责相关考核数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并向薪酬与考核委员会报告工作；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027 年度	以下两项指标中任一项完成，视为公司业绩考核目标达成： 1、2027 年度营业收入不低于人民币 198.00 亿元； 2、2027 年度净利润不低于人民币 32.00 亿元。
第二个解除限售期	2028 年度	以下两项指标中任一项完成，视为公司业绩考核目标达成： 1、2028 年度营业收入不低于人民币 218.00 亿元； 2、2028 年度净利润不低于人民币 41.60 亿元。

注：1) 上述“营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

2) 上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，且为摊销公司因实施股权激励计划或员工持股计划（若有）所涉及股份支付费用前的归属上市公司股东的净利润，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

3) 上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若当期公司层面业绩考核目标达成，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。若当期公司层面业绩考核目标未达成，所有激励对象对应考

核当期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

（四）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的个人解除限售比例的依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，其获授的限制性股票才能部分或全部解除限售，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人绩效考核结果	A/B	C	D
个人解除限售比例	100%	80%	0%

在当期公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例。按照激励对象个人绩效考核结果确定其当期实际可解除限售数量并进行解除限售。激励对象当期不能解除限售的限制性股票不得递延至下期，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

六、考核结果的运用

（一）若公司未达成某一年度公司层面业绩考核要求的，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售。

（二）在公司层面考核业绩目标达成的前提下，激励对象个人当期实际解除限售数量=个人当期计划解除限售数量×个人解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，不得递延至下一年度。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

公司人力资源中心、财务管理中心、运营管理中心等相关部门组成考核小组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提交董事会薪酬与考核委员会审核。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源中心应当在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、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 10 个工作日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心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除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期至少为本激励计划结束后的 3 年。对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会同意后，由人力资源中心统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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。

云南恩捷新材料（集团）股份有限公司董事会

二零二六年六月二十六日