

山东键邦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

山东键邦新材料股份有限公司（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，吸引和凝聚优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、本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，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体实施考核工作，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。

3、公司人力资源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。

4、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

本次激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年业绩为基数，对各考核年度营业收入/净利润增长率（A）进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	基数年度	考核年度	营业收入/净利润增长率（A）	
			目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2025 年	2026 年	15%	12%
第二个解除限售期		2027 年	40%	32%
第三个解除限售期		2028 年	70%	56%
业绩考核指标		业绩完成度	公司层面解除限售比例 X	
2025 年业绩为基数，各考核年度营业收入/净利润增长率（A）		$A \geq Am$	X=100%	
		$An \leq A < Am$	X=A/Am	
		$A < An$	X=0%	

注：1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述“净利润”指公司经审计合并报表的扣除非经常性损益后归属于上市公司母公司的净利润，并以剔除存续期内股权激励计划、员工持股计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

若预留部分在公司 2026 年度季报披露前授予，则预留授予限制性股票业绩考核与首次授予限制性股票业绩考核一致；若预留部分在公司 2026 年度季报披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，业绩考核目标具体如下表所示：

解除限售期	基数年度	考核年度	营业收入/净利润增长率（A）	
			目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2025 年	2027 年	40%	32%
第二个解除限售期		2028 年	70%	56%
业绩考核指标		业绩完成度	公司层面解除限售比例 X	
2025 年业绩为基数，各考核年度营业收入/净利润增长率（A）		$A \geq Am$	X=100%	
		$An \leq A < Am$	X=A/Am	
		$A < An$	X=0%	

若因公司未满足上述业绩考核目标的触发值，所有激励对象当年计划解除

限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销，不可递延至以后年度。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S 及以上（考评分 ≥ 95 分）、A（ $95 >$ 考评分 ≥ 90 分）、B（ $90 >$ 考评分 ≥ 80 分）、C（ $80 >$ 考评分 ≥ 60 分）、D（考评分 < 60 分）五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

绩效评级	S 及以上	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%		80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量 \times 公司层面解除限售比例 \times 个人层面解除限售比例。

所有激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按照授予价格回购注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，本次激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若预留部分在公司 2026年度三季度披露前授予，则预留授予限制性股票业绩考核与首次授予限制性股票业绩考核一致；若预留部分在公司 2026年度三季度披露后授予，则预留授予限制性股票的业绩考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源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，超过一定时间由人力资源部负责删除或销毁。

十、附则

1、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。

2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

山东键邦新材料股份有限公司

董事会

2026年4月29日