

证券简称：盛帮股份

证券代码：301233

成都盛帮密封件股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

成都盛帮密封件股份有限公司

2026 年 9 月

声 明

本公司董事会及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《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、规范性文件及《成都盛帮密封件股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票，股票来源为成都盛帮密封件股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股和从二级市场回购的本公司 A 股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 108.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,176.68 万股的 1.50%；其中首次授予 101.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,176.68 万股的 1.40%；预留授予 7.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,176.68 万股的 0.10%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 66 人，包括公告本激励计划时在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员和业务骨干人员，不包括独立董事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留授予的激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划首次授予激励对象限制性股票的授予价格为 16.40 元/股。在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划有效期为自限制性股票授予登记日起至激励对象获授的限

制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第八章第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十二、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召

开董事会对激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目录

声 明.....2

特别提示.....3

第一章 释义.....7

第二章 本激励计划的目的与原则.....9

第三章 本激励计划的管理机构.....10

第四章 激励对象确定的依据和范围.....11

第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配.....13

第六章 本激励计划的有效期、授予日等.....15

第七章 本激励计划的授予价格及授予价格确定方法.....18

第八章 限制性股票的授予与解除限售.....19

第九章 限制性股票激励计划的实施程序.....24

第十章 本激励计划的调整方法和程序.....27

第十一章 限制性股票的会计处理.....29

第十二章 公司/个人各自的权利义务.....31

第十三章 公司/个人发生异动的处理.....34

第十四章 限制性股票回购注销原则.....38

第十五章 附则.....41

第一章 释义

盛帮股份、本公司、公司	指	成都盛帮密封件股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	成都盛帮密封件股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心技术人员和业务骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予登记完成之日起至所有激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的第一类限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获第一类限制性股票解除限售所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南 1 号》	指	《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》
《公司章程》	指	《成都盛帮密封件股份有限公司章程》
《公司考核办法》、《考核管理办法》	指	《成都盛帮密封件股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司

元、万元	指	人民币元、人民币万元
------	---	------------

注：1.本草案引起的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2.本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南 1 号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员是本激励计划的监督机构，应就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。董事会薪酬与考核委员应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员应当就变更后的计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，董事会薪酬与考核委员应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象确定的依据和范围

一、激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南 1 号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含分子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员和业务骨干人员。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 66 人，占公司员工总人数（截止上年末公司员工总数为 841 人）的 7.85%，包括：

- 1、公司（含子公司）董事、高级管理人员；
- 2、核心技术人员和业务骨干人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

不包含单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任。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或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予的激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司董事会薪酬与考核委员将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员核实。

第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票，股票来源为成都盛帮密封件股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股或从二级市场回购的本公司 A 股普通股。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 108.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,176.68 万股的 1.50%；其中首次授予 101.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,176.68 万股的 1.40%；预留授予 7.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,176.68 万股的 0.10%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
1	范德波	董事、 副总经理	7	6.48%	0.10%
2	付强	董事、 副总经理	7	6.48%	0.10%
3	张金梅	副总经理	7	6.48%	0.10%
4	黄丽	财务负责人、 董 事会秘书	7	6.48%	0.10%
核心技术人员和业务骨干人员（62 人）			73	67.59%	1.02%
预留			7	6.48%	0.10%

合计	108	100.00%	1.50%
----	-----	---------	-------

- 注：1、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司股本总额的 1.00%。公司全部有效的本计划所涉及的标的股票总数累计不超过提交股东会时公司股本总额的 20.00%。
- 2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及上市公司实际控制人的配偶、父母、子女。
- 3、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

第六章 本激励计划的有效期、授予日等

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自限制性股票授予登记日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划的授予日在本激励计划报公司股东会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东会通过后 60 日内授出限制性股票并完成登记、公告等相关程序，若未能在 60 日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留限制性股票的授予对象应当在本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- 3、自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；
- 4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

三、本激励计划的解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票将分三次解除限售，解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售期安排	解除限售比例
首次授予的第一个解除限售期	自限制性股票首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30.00%

首次授予的第二个解除限售期	自限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
首次授予的第三个解除限售期	自限制性股票首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40.00%

若预留部分在 2026 年 9 月 30 日前授予完成，则预留部分解除限售安排与首次授予部分一致。若预留部分在 2026 年 9 月 30 日后授予完成，则预留部分的解除限售安排具体如下：

解除限售期	解除限售期安排	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
第二个解除限售期	自限制性股票预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50.00%

在上述约定期间内因解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应限制性股票。限制性股票各解除限售期结束后，激励对象未解除限售的当期限制性股票应当终止解除限售，公司将予以回购注销。

四、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象所获限制性股票解除限售后进行售出限制的时间段。本激励计划的获授股票解除限售后不设置禁售期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

- 1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。
- 2、激励对象为公司持股 5%以上股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东减持股份管理暂行办法》、《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对上市公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

第七章 本激励计划的授予价格及授予价格确定方法

一、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 16.40 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 16.40 元的价格购买公司股票。

二、首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

1、本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50.00%，即每股 32.79 元的 50.00%，为每股 16.40 元；

2、本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50.00%，即每股 32.61 元的 50.00%，为每股 16.31 元；

三、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票授予价格同首次授予的限制性股票。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

第八章 限制性股票的授予与解除限售

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

二、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无

法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，本次计划即告终止，所有激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（三）公司层面业绩考核要求：

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，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。本激励计划业绩考核指标为营业收入增长率或净利润增长率。

1、首次授予部分

本激励计划首次授予部分业绩考核目标具体情况如下：

解除限售期	考核年度	年度业绩考核指标目标值
第一个解除限售期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年考核营业收入实现增长 10%；或以 2023 年-2025 年净利润平均值为基准，2026 年考核净利润实现增长 8%
第二个解除限售期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年考核营业收入实现增长 15%；或以 2023 年-2025 年净利润平均值为基准，2027 年考核净利润实现增长 18%
第三个解除限售期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年考核营业收入实现增长 20%；或以 2023 年-2025 年净利润平均值为基准，2028

		年考核净利润实现增长 28%
--	--	----------------

注：2023 年-2025 年净利润平均值为 2023 年-2025 年的经审计的扣非后归属于母公司股东的净利润的平均值；考核期 2026 年-2028 年“考核净利润”指考核年度经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司的净利润，剔除公司考核年度股权激励计划的股份支付费用。

2、预留授予部分

若在 2026 年 9 月 30 日后授予完成，则预留部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，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，各年度对应解除限售批次的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度业绩考核指标目标值
第一个解除限售期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年考核营业收入实现增长 15%；或以 2023 年-2025 年净利润平均值为基准，2027 年考核净利润实现增长 18%
第二个解除限售期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年考核营业收入实现增长 20%；或以 2023 年-2025 年净利润平均值为基准，2028 年考核净利润实现增长 28%

注：2023 年-2025 年净利润平均值为 2023 年-2025 年的经审计的扣非后归属于母公司股东的净利润的平均值；考核期 2027 年-2028 年“考核净利润”指考核年度经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司的净利润，剔除公司考核年度股权激励计划的股份支付费用。

3、年度业绩考核指标达成率对应解锁比例

考核指标增长率达成率	M≥100%	95%≤M<100%	90%≤M<95%	85%≤M<90%	M<85%
解锁比例	100%	M%	80%	60%	0%

注：上表中解除限售比例为 M 处，以最终实际计算得出的总百分比进行解除限售，总百分比数值四舍五入取整。

各解除限售期内，若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票不得全部或部分解除限售，由公司授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

（四）个人层面绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。

激励对象绩效考核结果划分为 A-优秀、B-良好、C-合格、D-不合格 4 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个人层面的解除限售比例：

第一类限制性股票	考核结果	优秀	良好	合格	不合格
	绩效评定	A	B	C	D
	解锁比例	100.00%		80.00%	0.00%

激励对象当年计划可解除限售的第一类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，则由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

（五）考核结果的运用：

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划可解除限售额度*公司层面解除限售比例*个人考核层面解除限售比例。

三、考核指标的科学性和合理性

本激励计划设置两个层面的考核指标，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，构成“整体业绩—个人贡献”的双层约束。本激励计划公司层面业绩考核指标为营业收入增长率或净利润增长率，系综合考虑公司历史业绩、未来战略规划及行业特点后确定，旨在实现公司未来稳健发展与激励效果的统一。

近年来行业发展放缓，市场竞争激烈，叠加外部环境不利影响，2025 年公司营业收入增速由 2024 年的 18.95%回落至 8.99%。本计划考核期 2026—2028 年，以 2025 年营业收入为基数，当年营业收入增长率分别不低于 10%、15%、20%。同时，根据 The Business Research Company《Rubber Products Global Market Report 2026》，全球橡胶制品市场预计由 2025 年 4,094.6 亿美元增至 2030 年 5,482.3 亿美元，复合增长率约 6.2%；其《Automotive Rubber Seals Global Market Report 2026》预计全球汽车橡胶密封件市场由 2025 年 218.1 亿美元增至 2026 年 240.5 亿美元，同比增长 10.27%，至 2030 年复合增长率约 10.5%。公司营业收入增长率考核指标设定符合行业增速预期。

2024 年和 2025 年，公司扣非后归母净利润同比分别增长 48.13%和 1.06%，2024 年高增长主要系橡胶等原材料价格下行、下游汽车及电气行业景气度提升，以及公司成本管控优化所致；2025 年增速回落则主要受原材料降价红利减弱、同期高基数及部分下游需求波动影响等。公司以 2023 年至 2025 年扣非后归母净利润平均值作为净利润考核指标基数，2026—2028 年考核净利润增长率分别不低于 8%、18%、28%，采用三年均值作基数可平滑单年非经常性影响和周期波

动。公司净利润增长率考核指标设定在当前汽车零部件制造企业普遍承压的环境下具有挑战性。

公司经营已进入十分关键的拐点期。为鼓舞团队士气，充分调动激励对象积极性，有效实现股权激励效果，公司结合当前经营环境、市场竞争状况及未来战略发展规划，拟推行本次激励计划，激励计划实施后将有利于将股东利益、公司发展和管理团队贡献绑定。

综上所述，前述公司层面业绩考核指标的设置综合考虑公司面临的宏观经济环境、行业的发展状况、市场竞争情况、历史业绩、未来发展战略规划、可实现性以及员工的激励效果等相关因素，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了合理的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、 限制性股票数量的调整方法

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。若在本计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)/(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

二、 授予价格的调整方法

若在本计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0\div(1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

（二）配股

$$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)/[P_1\times(1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须为正数。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、 限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师出具的法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、 限制性股票的会计处理

（一）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认股本和资本公积。同时，就回购义务确认负债。

（二）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

（三）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；结转限售期内每个资产负债表日确认的所有者权益或负债；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，由公司进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

（四）限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》等相关规定，以授予日收盘价确定授予日限制性股票的公允价值。公司以本激励计划草案公布前一交易日收盘价对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），每股限制性股票的股份支付=公允价值-授予价格。

二、 预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照企业会计准则确定限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行

分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2026 年 10 月授予限制性股票，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的授予条件和解除限售条件，则本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

限制性股票授予数量 （万股）	需摊销的总费用 （万元）	2026 年 （万元）	2027 年 （万元）	2028 年 （万元）	2029 年 （万元）
101	1,722.05	167.42	918.43	444.86	191.34

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发骨干员工的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

上述测算部分不包含本激励计划的预留部分，预留授予限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本计划不做变更：

- 1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；
- 2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定激励计划是否作出相应变更或调整：

- 1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；
- 2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，激励对象获授限制性股票解除限售的，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更

- 1、激励对象发生正常职务变更，但仍在公司内，或在公司下属子公司内任

职的，其已解除限售的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行，已获授但尚未解除限售的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票职务的，则已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

3、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）激励对象离职

1、激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系或合同到期且不再续约或主动辞职的，激励对象根据本计划已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、激励对象因公司裁员等原因被动离职的，激励对象根据本计划已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票可按照返聘岗位对相应数量的权益进行解除限售。

2、激励对象因公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象因退休而离职的，激励对象根据本激励计划已解除限售的限制性股票不作处理，董事会可以决定对已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

（四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

（五）激励对象死亡

1、激励对象因执行职务身故的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象因其他原因身故的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

（七）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售的限制性股票继续有效，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（八）其他情况

其它未说明的情况，如获授的限制性股票已解除限售，则由董事会认定，并确定其处理方式，已获授但尚未解除限售的限制性股票将由董事会认定，并确定

其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票回购注销的原则

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格。

（一）回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整，调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)/(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整，调整如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P_0/(1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

2、缩股：

$$P=P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即1 股股票缩为 n 股股票）。

3、配股：

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P₁ 为股权登记日当天收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）

4、派息：

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P 仍须为正数。

（三）回购数量、价格的调整程序

公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。

因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

（四）回购注销的程序

公司按照本激励计划的规定实施回购时，应及时召开董事会审议回购方案，并依法将回购方案提交股东会批准。律师事务所应当就回购方案是否符合法律、行政法规、《管理办法》的规定和股权激励计划的安排出具专业意见。随后，应向证券交易所申请回购该等限制性股票，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。公司应将回购款项支付给激励对象并于登记结算公司完成相应股份的过户手续；在过户完成后的合理时间内，公司

应注销该部分股票。

第十三章 附则

- 一、本激励计划经公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划的解释权属于公司董事会。

成都盛帮密封件股份有限公司

2026 年 9 月 21 日