

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

为保证成都盛帮密封件股份有限公司（以下简称“公司”）2026年限制性股票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，激励公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员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，全面提升员工的整体素质，为员工晋级、升迁、奖惩等提供依据，促进公司和员工共同成长，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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括但不限于在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员。

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

本激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售安排对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。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	业绩考核目标
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	考核年度考核净利润（注）增长率目标值
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

考核净利润增长率达成率	M≥100%	95%≤M<100%	90%≤M<95%	85%≤M<90%	M<85%
解锁比例	100%	M%（注 2）	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。

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。

（二）个人层面绩效考核

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。

（三）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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象解除限售限制性股票的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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，公司每年年底由人力资源中心组织，公司领导和相关部门参加，根据工作态度、工作效率、保密责任履行、工作质量以及工作贡献等因素进行考核，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、考核结果管理

（一）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，员工直接主管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。各部门通过考核及时对考核成绩较差人员提出改进方向、意见，考核结果为不合格的激励对象，按照本激励计划及考核管理办法执行对应限制性股票处置安排。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向人力资源中心申诉，人力资源中心需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

成都盛帮密封件股份有限公司董事会

2026年9月21日