

# 大连电瓷集团股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

大连电瓷集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住公司（含控股子公司）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，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《大连电瓷集团股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所股票上市规则》《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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

### 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激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员和核心人员。

### 四、考核机构

（一）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) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责具体的考核工作，负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划授予的限制性股票在 2026 年-2028 年会计年度中，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。本激励计划授予的限制性股票公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核要求	考核指标对应年度	净利润（亿元）	
			目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	满足此项条件	2026	2.40	2.33
第二个解除限售期	满足两项条件之一	2027	2.70	2.54
		2026-2027	5.10	4.87
2028		3.00	2.75	
2026-2028		8.10	7.62	
第三个解除限售期				

业绩考核指标	业绩实际完成情况	对应比例
对应考核年度净利润（A <sub>1</sub> ）	$A_1 \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A_1 < A_m$	$X_1=80\%$
	$A_1 < A_n$	$X_1=0\%$
2026-2027 年累计净利润（A <sub>2</sub> ） （注：此处 A <sub>m</sub> 、A <sub>n</sub> 分别按 2026-2027 年累计值计算）	$A_2 \geq A_m$	$X_2=100\%$
	$A_n \leq A_2 < A_m$	$X_2=80\%$
	$A_2 < A_n$	$X_2=0\%$
2026-2028 年累计净利润（A <sub>3</sub> ） （注：此处 A <sub>m</sub> 、A <sub>n</sub> 分别按 2026-2028 年累计值计算）	$A_3 \geq A_m$	$X_3=100\%$
	$A_n \leq A_3 < A_m$	$X_3=80\%$
	$A_3 < A_n$	$X_3=0\%$
第一个解除限售期公司层面解除限售比例(X)	$X_1$	

第二个解除限售期公司层面解除限售比例(X)	$X=\text{MAX}(X_1,X_2)$
第三个解除限售期公司层面解除限售比例(X)	$X=\text{MAX}(X_1,X_3)$

注：1、上述“净利润”指以经审计的公司合并报表的归属于上市公司股东的净利润，且以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述第二个和第三个解除限售期的业绩考核结果，分别基于对应单年度和累计年度的净利润进行计算并取两个指标中的最高值。例如：第二个解除限售期若2027年净利润对应比例X1为80%；2026-2027年累计净利润对应比例X2为100%；则第二个解除限售期公司层面最终归属比例X为100%。

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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核指标触发值的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

#### （二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果分为A、B、C、D四个等级：

考核等级	A	B	C	D
考核分数(S)	$S \geq 95$	$95 > S \geq 85$	$85 > S \geq 75$	$S < 75$
个人层面解除限售比例(Y)	100%	100%	60%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例(X)×个人层面解除限售比例(Y)。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格与银行同期存款利息之和进行回购注销。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

激励对象限制性股票解除限售期间每年度一次。

## 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激励对象的解除限售资格及数量。

## 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，员工直接主管或人力资源部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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

### （二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。
- 2、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。
- 3、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，须当事人签字。

## 九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制定及修订，并由公司董事会负责解释。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股权激励计划生效后实施。

大连电瓷集团股份有限公司董事会

二〇二六年六月二十五日