
证券简称：万马科技

证券代码：300698

万马科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法

二〇二六年四月

万马科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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”）。

为了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、行政法规、规章、规范性文件以及《万马科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定公司《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一条 考核目的

确保本激励计划的顺利实施，建立与健全公司长效激励约束机制，促进公司经营目标和发展战略的实现。

第二条 考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本考核办法执行，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

第三条 考核对象

本考核办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员。

第四条 考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，公司董事会负责最终考核结果的审核。

第五条 考核标准

1、公司层面业绩考核

本激励计划首次和预留授予部分的考核年度为 2026-2027 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归属条件。预留授予需在本激励计划经股东会审议通过后、公司 2026 年第三季度报告披露前完成。

各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	2026 年净利润同比 2025 年增长 10% 或 2026 年营业收入同比 2025 年增长 20%
第二个归属期	2027 年	2027 年净利润同比 2026 年增长 10% 且 2027 年营业收入同比 2026 年增长 20%

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。“净利润”口径以经审计的归属于上市公司股东的净利润且剔除公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用后的数据作为计算依据，下同。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其个人层面归属比例。激励对象的个人考核评价结果分数划分为 5 个档次，届时根据下表确定激励对象的个人层面归属比例：

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	90%	70%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果，考核记录由公司归案保存。

各归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理第二类限制性股票归属/作废事宜。

第七条 附则

1、本考核办法由公司董事会负责解释。本考核办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本考核办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。

2、本考核办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划生效后实施。

万马科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 21 日