

# 仁东控股集团股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

仁东控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引和留住优秀人才，充分调动包括核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权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》等有关法律法规和规范性文件以及公司章程、公司本次股权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的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，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股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的公司董事、高级管理人员及核心技术（业务）骨干员工。

公司当前无控股股东及实际控制人，本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的有效期内

于公司或其控股子公司任职并签署劳动合同或聘用合同或劳务合同。

#### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作,并根据考核结果确定激励对象各解除限售期限限制性股票的解除限售资格与解除限售数量。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划拟首次及预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为2026-2027年两个会计年度,分年度对公司的业绩指标进行考核,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。本激励计划拟首次及预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

| 解除限售期    | 业绩考核目标   |
|----------|--|
| 第一个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一:<br>1、以2025年扣非归母净利润为基数,公司2026年扣非归母净利润增长率不低于10%;<br>2、以2025年营业收入为基数,公司2026年营业收入增长率不低于10%。 |
| 第二个解除限售期 | 公司需满足下列两个条件之一:<br>1、以2025年扣非归母净利润为基数,公司2027年扣非归母净利润增长率不低于20%;<br>2、以2025年营业收入为基数,公司2027年营业收入增长率不低于20%。 |

注: 1、上述“扣非归母净利润”指扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润,以公司经审计的合并报表层面财务数据并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用的影响为计算依据;

2、上述“营业收入”以公司经审计的合并报表层面财务数据为计算依据;

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

考核年度业绩考核目标完成情况对应公司层面解除限售比例如下表所示:

| 考核年度业绩目标达成率 (P)  | 公司层面解除限售比例 (X) |
|--|----------------|
| $P \geq 100\%$   | 100%           |
| $90\% \leq P < 100\%$                                  | 90%            |
| $80\% \leq P < 90\%$                                   | 80%            |
| $70\% \leq P < 80\%$                                   | 70%            |
| $P < 70\%$   | 0%             |
| 公司层面解除限售比例取考核年度扣非归母净利润目标达成率、营业收入目标达成率对应公司层面解除限售比例的孰高值。 |                |

注：P=考核年度对应指标实际增长率/考核年度对应指标目标增长率。

根据公司业绩考核情况，当期不得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加上银行同期存款利息之和。

## (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司（含控股子公司）现行的有关制度执行，董事会薪酬与考核委员会对激励对象的综合考评结果进行评分，每个会计年度考核一次。届时将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实际解除限售的股份数量：

| 绩效考核结果         | $S \geq 80$ | $60 \leq S < 80$ | $S < 60$ |
|----------------|-------------|------------------|----------|
| 个人层面解除限售比例 (Y) | 100%        | 80%              | 0%       |

各解除限售期内公司层面满足解除限售条件，激励对象个人当期可解除限售股数=个人计划解除限售股数×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的，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象获授的限制性股票可解除限售的前一会计年度。

### (二) 考核次数

本激励计划首次及预留授予限制性股票的解除限售考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

(一) 公司财务部根据各会计年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售条件中的公司层面业绩考核指标；

(二)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；

(三)董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，关联董事应予以回避；

(四)董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可解除限售的限制性股票数量。

## 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，可在收到考核结果后5日内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提出申诉，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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### (二) 考核结果归档

考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。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。

## 九、附则

(一) 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。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划实施后生效。

仁东控股集团股份有限公司董事会

二〇二六年六月二十六日