

恒勃控股股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

恒勃控股股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全完善公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性、创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，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顺利实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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》（以下简称“《监管指南第1号》”）等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了2025年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》、激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

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与约束机制，保证公司本次激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励计划的作用，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，以实现本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时

在本公司（含子公司）任职的高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司证券部、人力资源部、财务部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （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准确性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、业绩及绩效考核评价指标、评价标准

- （一）第一类限制性股票
 - 1、公司层面业绩考核要求
- 本激励计划首次授予的第一类限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，则各考核期公司层面的业绩考核目标及对应的公司层面解除限售系数如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核年度累计净利润的均值定比 2023-2024 年两年净利润均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2025 年	19.45%	9.90%
第二个解除限售期	2025-2026 年	26.00%	13.30%
第三个解除限售期	2025-2027 年	33.10%	18.70%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面解除限售系数（X）	
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n < A < A_m$	X=0.9	
	$A = A_n$	X=0.8	
	$A < A_n$	X=0	

注：①上述“净利润”指公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润，并剔除激励计划有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

②在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的子公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关子公司的经营结果（含商誉减值等）对公司净利润的影响。

③上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和承诺，下同。

若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之前授出，则相应各年度业绩

考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之后授出，则各考核期公司层面的业绩考核目标及对应的公司层面解除限售系数如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核年度累计净利润的均值定比 2023-2024 年 两年净利润均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2025-2026 年	26.00%	13.30%
第二个解除限售期	2025-2027 年	33.10%	18.70%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面解除限售系数（X）	
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n < A < A_m$	X=0.9	
	$A = A_n$	X=0.8	
	$A < A_n$	X=0	

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，则该部分第一类限制性股票由公司按授予价格回购。

2、事业部/子公司层面业绩考核要求

事业部/子公司层面的业绩考核要求仅针对事业部/子公司所属激励对象，其他非事业部或非子公司的激励对象无该层面的业绩考核要求。事业部/子公司所属激励对象当期实际可解除限售的第一类限制性股票数量，需与其所属事业部/子公司上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各事业部/子公司层面的业绩完成情况设置不同的解除限售比例（M），具体业绩考核要求按照公司与各事业部/子公司激励对象签署的相关规章或协议执行。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的本考核管理办法及公司内部现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。激励对象的个人考核结果分为五个档次、分别对应不同的解除限售比例，具体如下表所示：

考评结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比（N）	100%	80%	60%	0%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可解除限售数

量=个人当年计划解除限售数量×公司层面解除限售系数（X）×事业部/子公司层面解除限售比例（M）×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象当期计划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，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购。

（二）第二类限制性股票

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，则各考核期公司层面的业绩考核目标及对应的公司层面归属系数如下表所示：

归属期	对应考核年度	考核年度累计净利润的均值定比 2023-2024 年两年净利润均值的增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025 年	19.45%	9.90%
第二个归属期	2025-2026 年	26.00%	13.30%
考核指标	业绩完成度	考核指标对应的公司层面归属系数（X）	
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=1	
	$A_n < A < A_m$	X=0.9	
	$A = A_n$	X=0.8	
	$A < A_n$	X=0	

注：①上述“净利润”指公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润，并剔除激励计划有效期内正在实施的所有股权激励计划及/或员工持股计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

②在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的子公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关子公司的经营结果（含商誉减值等）对公司净利润的影响。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票不得归属，按作废失效处理。

2、事业部/子公司层面业绩考核要求

事业部/子公司层面的业绩考核要求仅针对事业部/子公司所属激励对象，其他非事业部或非子公司的激励对象无该层面的业绩考核要求。事业部/子公司所属激励对象当期实际可归属的第二类限制性股票数量，需与其所属事业部/子公司上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各事业部/子公司层面的业绩完成情况设置不同的归属比例（M），具体业绩考核要求按照公司与各事业部/子公司激励对象签署的相关规章或协议执行。

3、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的本考核管理办法及公司内部现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。激励对象的个人考核结果分为五个档次、分别对应不同的归属比例，具体如下表所示：

考评结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例（N）	100%	80%	60%	0%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可归属数量=个人当年计划归属数量×公司层面归属系数（X）×事业部/子公司层面归属比例（M）×个人层面归属比例（N）。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售/归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、解除限售/归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的解除限售/归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

八、考核程序

公司证券部、人力资源部、财务部等相关部门在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薪酬与考核委员会。

九、考核结果反馈及应用

在限制性股票考核期内，考核对象各期可申请解除限售/归属的限制性股票

数量由公司业绩考核结果、事业部/子公司层面考核结果、个人绩效考核结果共同确定，未达到解除限售/归属条件或未及时申请解除限售/归属的限制性股票由公司按照约定价格回购注销或作废。

十、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果应作为保密资料归档保存，该计划结束五年后人力资源部等相关部门负责统一销毁。

十一、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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

恒勃控股股份有限公司

董事会

2025年6月13日