

# 苏豪弘业股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划考核管理办法

为保证苏豪弘业股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，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（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、管理骨干、业务骨干及董事会认为需要激励的其他骨干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，特制定本办法。

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司中长期激励约束机制，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

#### 第二条 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，实现公司价值与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法适用于公司激励计划所确定的激励对象，包括公司（含分公司、控股子公司）董事、高级管理人员、管理骨干、业务骨干及董事会认为需要激励的其他骨干。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第四条 考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司财务部负责提供相关数据，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司审计部负责对相关数据及调整事项进行审核。
- 4、公司人力资源部负责激励对象的考核工作，以及考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会或其授权范围内对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

### 第三章 考核内容

#### 第五条 考核指标及标准

激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

各年度公司层面业绩考核目标如下表：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以 2024 年基本每股收益为基数，2025 年基本每股收益增长率不低于 10.0%，且不低于同行业平均水平； 2、2025 年加权平均净资产收益率不低于 1.73%； 3、以 2024 年利润总额为基数，2025 年利润总额增长率不低于 10.0%，且不低于同行业平均水平； 4、2025 年现金分红占当年实现的可供分配利润的比例不低于 50%。
第二个解除限售期	1、以 2024 年基本每股收益为基数，2026 年基本每股收益增长率不低于 21.0%，且不低于同行业平均水平； 2、2026 年加权平均净资产收益率不低于 1.90%； 3、以 2024 年利润总额为基数，2026 年利润总额增长率不低于 21.0%，且不低于同行业平均水平； 4、2026 年现金分红占当年实现的可供分配利润的比例不低于 50%。
第三个解除限售期	1、以 2024 年基本每股收益为基数，2027 年基本每股收益增长率不低于 33.1%，且不低于同行业平均水平； 2、2027 年加权平均净资产收益率不低于 2.09%； 3、以 2024 年利润总额为基数，2027 年利润总额增长率不低于 33.1%，且不低于同行业平均水平； 4、2027 年现金分红占当年实现的可供分配利润的比例不低于 50%。

注：（1）以上考核年度的“基本每股收益”的计算以剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据；在股权激励有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不作调整，以董事会审议本激励计划草案时公司的总股本为准；

（2）以上考核年度的“加权平均净资产收益率”“利润总额”的计算以剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据；

（3）同行业公司按照中国证监会行业“批发和零售业”标准划分，在本计划有效期内，若同行业样本中业务发生重大变化或由于收并购、进行重大资产重组等导致数据不可比时，相关样本数据将不计入统计；业绩指标的具体核算口径由股东会授权董事会确定。在考核过程中，同行业企业若出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在考核时剔除；

（4）若本计划有效期内，由于政策/外部环境发生较大变化，或企业响应政策号召而实施相应战略举措，或公司为解决同业竞争事项而采取相应举措，对公司经营产生重大影响，或出现其他严重影响公司业绩的情形，公司董事会认为有必要的，可对上述业绩指标的影响因素进行剔除或对上述指标进行调整，若对指标进行调整则相应调整需经股东会审议通过。

若某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性

股票不可解除限售，公司将按激励计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

#### **第六条 激励对象个人层面绩效考核**

公司根据激励对象所处岗位的不同性质设置相应的考核目标及考核办法，充分促进激励对象在岗位上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。

##### **1、公司内部董事、公司的高级管理人员**

根据相关考核制度规定，内部董事、公司的高级管理人员实施年度考核，包括经营业绩、重点工作、风险控制、党建工作、安全工作等，根据年度各项指标完成情况进行评分，形成年度考核结果。

##### **2、公司及其分公司管理骨干、业务骨干**

根据相关考核制度规定，管理骨干、业务骨干实施年度考核，包括经营业绩、重点工作、民主测评等，根据各项指标完成情况进行评分，形成年度考核结果。

##### **3、公司控股子公司的管理骨干、业务骨干**

根据相关考核制度规定，控股子公司的管理骨干、业务骨干实施年度考核，包括经营业绩、重点工作、民主测评等。根据各项指标完成情况进行评分，形成年度考核结果。

##### **4、公司及其分公司、重要控股子公司董事会认为需要激励的其他骨干**

董事会认为需要激励的其他骨干，主要以本人所从事工作岗位的相关内容实施年度考核，主要包括工作业绩、工作态度等指标，根据各项指标完成情况进行评分，形成年度考核结果。

### **第四章 考核等级及应用**

**第七条** 个人绩效考核等级一般分为四个等级：优秀、称职/良好、基本称职/基本合格、不称职/不合格，各等级依据岗位考核规则不同而有所区别。

#### **第八条 考核结果的应用**

激励对象可解除限售限制性股票数量与其考核年度个人绩效考核结果挂钩，当公司层面业绩考核达标后，个人当年实际可解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售额度。具体如下：

考评结果	优秀	称职/良好	基本称职/基本合格	不称职/不合格
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

因激励对象个人绩效考核原因其当期全部或部分限制性股票未能解除限售的，公司将按激励计划予以回购注销，回购价格为授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值。

## 第五章 考核程序

### 第九条 考核年度与频次

解除限售考核的年度分别为 2025-2027 年三个会计年度。激励计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

### 第十条 考核流程

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。

## 第六章 其他

### 第十一条 考核结果管理

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

#### 1、考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后 15 个工作日内向被考核者通知考核结果。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进行复核。

#### 2、考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年。

### 第十二条 附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

苏豪弘业股份有限公司董事会

2025年7月17日