

# 浙江五芳斋实业股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证浙江五芳斋实业股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划的顺利进行（以下简称“股权激励计划”），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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关法律、法规和公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，保证 2026 年限制性股票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

考核过程中坚持公正、公开、公平的原则，严格依照本办法和考核对象的业绩完成情况进行评价，做到公开透明，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心骨干人员。

### 四、考核机构

- 1、公司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、公司人力资源部门、财务管理等部门等相关部门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。

### 五、绩效考评评价指标及标准

## （一）公司层面业绩考核

本次股权激励计划授予的限制性股票，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件，根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面解除限售比例（X），具体如下：

### 1、首次授予的限制性股票

本次股权激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	该考核年度使用的考核指标	当年净利润增长率 (A)		净利润累计值增长率 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2026	净利润较2025年的增长率	29.00%	20.30%	29.00%	20.30%
第二个解除限售期	2027	净利润较2025年的增长率或2026-2027年两年累计净利润较2025年的增长率	43.00%	30.10%	172.00%	150.40%
第三个解除限售期	2028	净利润较2025年的增长率或2026-2028年三年累计净利润较2025年的增长率	63.00%	44.10%	335.00%	294.50%
业绩考核指标			业绩完成度		公司层面解除限售系数 (X <sub>1</sub> /X <sub>2</sub> )	
当年净利润增长率 (A)			A≥Am		X <sub>1</sub> =100%	
			An≤A<Am		X <sub>1</sub> =A/Am	
			A<An		X <sub>1</sub> =0	
净利润累计值增长率 (B)			B≥Bm		X <sub>2</sub> =100%	
			Bn≤B<Bm		X <sub>2</sub> =B/Bm	
			B<Bn		X <sub>2</sub> =0	
公司层面解除限售比例 X			X 取 X <sub>1</sub> 和 X <sub>2</sub> 的较高值			

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指标均以经审计的合并报表归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

### 2、预留授予的限制性股票

若预留部分在2026年三季报披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在2026年三季报披露后授出，则相应公司层

面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	该考核年度使用的考核指标	当年净利润增长率 (A)		净利润累计值增长率 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个解除限售期	2027	净利润较 2025 年的增长率或 2026-2027 年两年累计净利润较 2025 年的增长率	43.00%	30.10%	172.00%	150.40%
第二个解除限售期	2028	净利润较 2025 年的增长率或 2026-2028 年三年累计净利润较 2025 年的增长率	63.00%	44.10%	335.00%	294.50%
业绩考核指标			业绩完成度		公司层面解除限售系数 (X <sub>1</sub> /X <sub>2</sub> )	
当年净利润增长率 (A)			A ≥ Am		X <sub>1</sub> =100%	
			An ≤ A < Am		X <sub>1</sub> =A/Am	
			A < An		X <sub>1</sub> =0	
净利润累计值增长率 (B)			B ≥ Bm		X <sub>2</sub> =100%	
			Bn ≤ B < Bm		X <sub>2</sub> =B/Bm	
			B < Bn		X <sub>2</sub> =0	
公司层面解除限售比例 X			X 取 X <sub>1</sub> 和 X <sub>2</sub> 的较高值			

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

## （二）激励对象个人层面考核

在满足公司层面考核要求后，需对激励对象个人绩效进行考核，根据绩效考核结果确定激励对象个人层面解除限售比例 (N)。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例 (N)	100%	90%	0%	

若各年度公司层面业绩考核达到触发值的，激励对象个人当年实际解除限售

额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (N)。

激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不能解除限售的限制性股票，不可递延至下一年度，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

## 六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划考核年度为 2026、2027、2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。对于预留部分在 2026 年三季报披露之后授予的限制性股票，考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、考核年度结束，公司人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下对激励对象进行考核。考核主要采取个人自评、上级评价、综合评价等方式。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会。

4、董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到解除限售条件并确定相应解除限售比例。

## 八、考核结果的反馈及应用

### (一) 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核者可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3、考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

## 九、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法经公司股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

浙江五芳斋实业股份有限公司董事会

2026 年 2 月 12 日