

实丰文化发展股份有限公司

2026年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法

实丰文化发展股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，充分调动公司高层管理人员及核心骨干员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和经营者利益，使各方共同关注公司的长远发展，遵循收益与贡献对等的原则，推出2026年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《实丰文化发展股份有限公司章程》《2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》等规定，结合实际情况，拟定《2026年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司的独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；人力资源部、财务部等有关部门组成考核小组，负责考核数据的收集和提供，对考核数据的真实性、准确性和完整性负责；公司董事会负责考核结果的审核并做出决议。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

1、限制性股票激励计划

本激励计划授予限制性股票在2026年—2027年两个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各解除限售期的解除限售条件之一。

本激励计划授予限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标（以2025年为基准）
第一个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、2026年营业收入增长率不低于10%； 2、2026年净利润实现盈利。
第二个解除限售期	公司需满足下列条件之一： 1、2027年营业收入增长率不低于30%； 2、2027年净利润不低于5,000万元。

注：1、上述“营业收入”“毛利润”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、股票期权激励计划

本激励计划在2026年—2027年两个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。本激励计划首次授予股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（以2025年为基准）
第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2026年营业收入增长率不低于10%； 2、2026年净利润实现盈利。
第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2027年营业收入增长率不低于30%； 2、2027年净利润不低于5,000万元。

注：1、上述“营业收入”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若本激励计划预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标（以2025年为基准）
第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2027年营业收入增长率不低于30%； 2、2027年净利润不低于5,000万元。
第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、2028年营业收入增长率不低于45%； 2、2028年净利润不低于6,000万元。

注：1、上述“营业收入”“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核

1、限制性股票激励计划

激励对象个人层面的考核（包含首次授予以及预留授予）按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“A”“B”“C”与“D”四档。对应的解除限售比例如下表所示：

评价标准	A	B	C	D
解除限售比例	100%	100%	80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，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额度×解除限售比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核不合格，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

2、股票期权激励计划

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“A”“B”“C”与“D”四档。对应的行权比例如下表所示：

评价标准	A	B	C	D
行权比例	100%	100%	80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年度计划行权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

若激励对象上一年度个人绩效考核不合格，则取消该激励对象当期行权额度。该部分不能行权的股票期权不得递延至下一年度行权，作废失效并由公司注销。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当自考核工作结束后10个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由人力资源部归案保存，不允许涂改，如需重新修改或者重新记录的，须考核记录员签字确认。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可自收到个人绩效考核结果通知后10个工作日内向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会收到激励对象申诉后可根据实际情况开展复核工作，最终确定个人绩效考核结果。

（三）考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

（四）考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

七、附则

（一）本办法由董事会负责解释。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本次激励计划生效后实施。

实丰文化发展股份有限公司

二零二六年四月十日