

# 晋亿实业股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证晋亿实业股份有限公司（以下简称“公司”）2026年限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡、长效的价值分配体系，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》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规、规范性文件和《晋亿实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2026年激励计划（草案）》”）《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和董事、高级管理人员、核心团队个人利益结合在一起，保证本次股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

### 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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对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可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 第四条 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，公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员以及核心骨干人员。不包括独立董事及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。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到下述考核目标作为激励对象的解除限售条件，达成两个条件之一方可解锁。公司层面业绩考核目标如下表所示：

解锁期	考核年度	业绩考核指标		
		对应考核年度使用的扣非净利润 (A)	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解锁期	2026年	公司2026年扣非净利润	不低于2.70亿元	不低于2.59亿元
第二个解锁期	2027年	公司2026年至2027年累计扣非净利润	不低于5.80亿元	不低于5.44亿元

考核完成情况	公司层面可解除限售比例 (X)
$A \geq A_m$	X=100%
$A_n \leq A < A_m$	X=80%
$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“扣非净利润”均指归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润为基准，并且剔除本员工持股计划和有效期内激励计划股份支付费用的影响数值作为计算依据。

2、上述业绩条件涉及的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。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售，由公司进行回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

#### （五）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评级由个人绩效考核结果决定。其中，个人绩效分为A、B、C、D四个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面解除限售系数，对应的情况如下：

业绩考核等级	A	B	C	D
解除限售比例	100%	90%	80%	0%

激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标或未完全达标而不能解除限售的限制性股票，由公司进行回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

若各年度公司层面业绩考核达标，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×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的股份因考核原因不能或不能完全解除限售的，由公司进行回购注销，不可递延至下一年度。

#### 第六条 考核程序

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，公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第七条 考核期间与次数

##### （一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售前一会计年度。

##### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每年考核一次。

#### 第八条 考核结果管理

##### （一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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、考核结果作为股票期权行权或限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本办法中的有关条款,如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）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。

晋亿实业股份有限公司

董事会

2026年6月30日