

润建股份有限公司

2025 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为了进一步建立、健全润建股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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实现，在充分保障股东利益的前提下，公司按照激励与约束对等的原则，制定了《2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规、规范性文件以及《润建股份有限公司章程》《激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《润建股份有限公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，以实现本次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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括在本公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

所有激励对象必须在公司授予股票期权与限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司存在聘用关系或劳动关系。

四、考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组负责具体考核工作，考核小组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）公司董事会负责考核结果的审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权及限制性股票对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。

本次激励计划授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	2025 年	公司需满足下列两个条件之一： ①以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%； ②以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%。

第二个行权/解除限售期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： ①以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 21%； ②以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 21%。
-------------	--------	--

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据。

2、上述“净利润”指以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据。

3、上述股票期权行权条件/限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权/解除限售期内，公司为满足行权/解除限售条件的激励对象办理股票行权/解除限售条件事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度已获授的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核年度已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，个人绩效考核结果与个人层面行权/解除限售比例对照关系如下表所示：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面行权/解除限售比例	100%		80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×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的部分由公司注销。

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面解除限售比例。激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售的部分由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈及应用

（一）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 10 个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 10 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（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。

九、考核结果归档

（一）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。

(二) 为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

(三) 绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由公司人力资源部负责统一销毁。

十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

(二) 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。

(三) 本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

润建股份有限公司董事会

2025年1月14日