

湖南丽臣实业股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南丽臣实业股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员、公司（含子公司）核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《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、法规和规范性文件，以及《湖南丽臣实业股份有限公司章程》、激励计划的相关规定，并结合公司员工绩效考核管理办法，特制定《湖南丽臣实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励与约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的激励作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公开、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作绩效、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、公司（含子公司）核心管理人员、核心技术（业务）人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会是激励计划的执行管理机构，负责激励计划的实施；
- （二）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订和修订激励计划并报董事会审议，负责领导、组织与审核考核工作；

(三) 由董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部负责具体实施考核工作，董事会薪酬与考核委员会对考核过程进行指导与监督；

(四) 公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的绩效进行综合考评打分，对董事会薪酬与考核委员会负责并向董事会薪酬与考核委员会报告绩效考核工作。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

激励计划授予的限制性股票的考核年度为2026至2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。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之一。

本次公司层面业绩考核指标为公司净利润增长率，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	以2024年、2025年净利润的算术平均数为基数，2026年度净利润的增长率目标值为20.00%。
第二个解除限售期	2027年	以2024年、2025年净利润的算术平均数为基数，2026年—2027年两年累积净利润的增长率目标值为152.00%。
第三个解除限售期	2028年	以2024年、2025年净利润的算术平均数为基数，2026年—2028年三年累积净利润的增长率目标值为297.20%。

注：上述中“净利润”均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，2024年及2025年扣非后净利润以对应会计年度审计报告所载数据为准，业绩考核目标对应净利润需剔除本次股权激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响。

上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

(二) 个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的绩效进行综合考评打分，薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，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额度×个人层面标准系数。

激励对象的绩效评价结果分为S、A、B、C、D五个等级，考核评价表如下：

考核结果	标准系数
S	1.0
A	1.0
B	1.0
C	0.8
D	0

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，应当取消解除限售，并作废失效，不可递延至下一年度，不可解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

六、考核期间与次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，限制性股票激励期间，实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、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。公司董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会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。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由公司董事会薪酬与考核委员会负责统一销毁。

九、附则

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。

湖南丽臣实业股份有限公司

2026年6月6日