

三人行未来科技集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

三人行未来科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司（含分公司、控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及业务骨干的积极性，使其更加诚信勤勉地开展工作，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，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“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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约束机制，保证公司股权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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、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，包括公司部分董事、高级管理人员、中层管理人员及业务骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制订、修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审核、确认。

（二）公司及子公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务部门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。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否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）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，针对上市公司层面、子公司层面分别设置考核指标。上市公司董事、高级管理人员及未在子公司北京三人行时代智算科技有限公司任职的激励对象，仅适用上市公司层面的业绩考核；任职于北京三人行时代智算科技有限公司的激励对象，需同时满足上市公司层面及子公司层面两项业绩考核目标。

（1）上市公司层面的业绩考核目标

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	三人行 2026 年度营业收入相较 2025 年度营业收入，增长率不低于 15%
第二个解除限售期	2027 年	三人行 2027 年度营业收入相较 2026 年度营业收入，增长率不低于 20%
第三个解除限售期	2028 年	三人行 2028 年度营业收入相较 2027 年度营业收入，增长率不低于 20%

注：上述“营业收入”指上市公司经审计的合并报表的营业收入。

(2) 子公司层面的业绩考核目标

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	首次授予时激励对象所任职的控股子公司 2026 年度营业收入相较 2025 年度营业收入，增长率不低于 35%
第二个解除限售期	2027 年	首次授予时激励对象所任职的控股子公司 2027 年度营业收入相较 2026 年度营业收入，增长率不低于 35%
第三个解除限售期	2028 年	首次授予时激励对象所任职的控股子公司 2028 年度营业收入相较 2027 年度营业收入，增长率不低于 35%

注：上述“营业收入”指子公司北京三人行时代智算科技有限公司经审计的营业收入。

(3) 预留部分限制性股票的业绩考核目标

公司预留部分限制性股票考核年度与首次授予限制性股票考核年度相同的，各年度业绩考核目标与首次授予限制性股票的业绩考核目标相同；与首次授予限制性股票考核年度不同的，将由董事会另行决策。

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若限制性股票因公司未满足上述业绩考核目标而未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的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，考核结果由董事会薪酬与考核委员会审查确认，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

个人上一年度考核结果	B 或 B 以上	C 或 C 以下
个人解除限售比例（N）	100%	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解除限售额度=个人当年可解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

六、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。

七、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的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每年考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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或等级。

3、考核结果作为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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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，由按照国家有关法律、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）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

三人行未来科技集团股份有限公司董事会

2026 年 9 月 8 日