

# 襄阳长源东谷实业股份有限公司

## 2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证襄阳长源东谷实业股份有限公司（以下简称“公司”）2025年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本激励计划”）的顺利实施，形成公司内部良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据相关规定及公司实际情况，特制定2025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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：公司董事、高级管理人员、管理骨干及核心技术（业务）人员，不含独立董事、监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。

### 三、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

### 四、考核制度

各类激励对象的绩效评价工作根据公司相应考核办法具体规定执行。

### 五、考核体系

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划授予限制性股票各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售安排	考核年度	业绩考核指标（ $A_m$ ）
第一个解除限售期	2025年	2025年净利润达到3.5亿
第二个解除限售期	2026年	2025-2026年两年的累计净利润达到8.0亿

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（ $X$ ）
2025年和2026年实际达成净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$85\% * A_m \leq A < A_m$	$X=A/A_m * 100\%$

(A)	$A < 85\% * A_m$	$X = 0$
-----	------------------	---------

注 1：上述“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；净利润指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划产生的激励成本的影响。

注 2：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。

## (二) 个人层面业绩考核

激励对象中不存在依据中华人民共和国法律、法规、规章及政策规定禁止持股的情况。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。激励对象个人考核结果分为 A、B、C，由公司确定考核结果，各考核评价结果分别对应当期解除限售比例：

考评结果	A	B	C
个人层面解除限售比例 (N)	100%		0%

激励对象各年实际可解除限售的股份数量=激励对象当期计划可解锁的限制性股票数量\*公司层面解除限售比例 (X) \*个人层面解除限售比例 (N)。

因公司层面业绩考核不达标或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得解除限售且不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## 六、考核期间与次数

### (一) 考核期间

本激励计划考核年度分别为2025、2026年度。

### (二) 考核次数

本激励计划解除限售考核期间每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司综合管理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。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可于收到通知后五个工作日内与综合管理部沟通解决。如无法妥善解决，

被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

## **（二）考核结果归档**

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## **九、附则**

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

襄阳长源东谷实业股份有限公司

2025年3月17日