

北京盛通印刷股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京盛通印刷股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、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。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《北京盛通印刷股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“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、行政法规、规范性文件及《北京盛通印刷股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司制定了《北京盛通印刷股份有限公司 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”）。

第一条 考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

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，以实现本次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。

第三条 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，包括在公司（含全资子公司/控股子公司/控股孙公司，下同）任职的中层管理人员以及核心业务骨干

人员。以上激励对象为对公司教育板块经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和业务骨干，符合本激励计划的目的。

第四条 考核机构及执行机构

（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工作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归集和核实，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。

董事会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。

第五条 绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，分年度对公司“教育板块”的经营业绩进行考核，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解除限售条件之一。

解除限售期	考核年度	教育板块业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年	2026 年教育板块营业收入不低于 26,738.62 万元且 2026 年教育板块净利润不低于-615.29 万元。
第二个解除限售期	2027 年	2027 年教育板块营业收入不低于 30,499.06 万元且 2027 年教育板块净利润不低于 815.33 万元。
第三个解除限售期	2028 年	2028 年教育板块营业收入不低于 35,101.71 万元且 2028 年教育板块净利润不低于 2,460.60 万元。

注：1、上述教育板块的营业收入及净利润以经审计的合并报表数据为准。净利润按照利润总额口径核算，并剔除考核期内实施股权激励、员工持股计划产生的股份支付费用以及商誉减值与处置影响（如有）。

2、上述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。

若预留部分限制性股票于2026年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各年

度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	教育板块业绩考核目标
第一个解除限售期	2027 年	2027 年教育板块营业收入不低于 30,499.06 万元且 2027 年教育板块净利润不低于 815.33 万元。
第二个解除限售期	2028 年	2028 年教育板块营业收入不低于 35,101.71 万元且 2028 年教育板块净利润不低于 2,460.60 万元。

注：1、上述教育板块的营业收入及净利润以经审计的合并报表数据为准。净利润按照利润总额口径核算，并剔除考核期内实施股权激励、员工持股计划产生的股份支付费用以及商誉减值与处置影响（如有）。

2、上述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。

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。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购并注销。

（二）激励对象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内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象对应考核年度的绩效考核结果确认其个人层面解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为“合格”“不合格”两个等级，分别对应个人层面解除限售比例如下表所示：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0%

在限制性股票符合解除限售条件的情况下，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×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，不得递延至下期解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购并注销。

第六条 考核期间与次数

本次激励计划首次授予的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计

年度考核一次。

本次激励计划预留部分限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留授予部分的考核期间与首次授予部分相同；若预留部分的限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核期间为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

考核工作小组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。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核者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、如果被考核者对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 10 个工作日内与考核工作小组沟通解决。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，考核工作小组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 3 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) 本办法经公司股东会审议通过后并自本次激励计划生效后实施。

北京盛通印刷股份有限公司董事会

2026年5月30日