

正元智慧集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

正元智慧集团股份有限公司（以下简称“公司”）建立健全公司长效激励约束机制，充分调动核心骨干积极性和创造性，提升团队凝聚力和向心力，促进公司长期稳健可持续发展，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“本激励计划”）

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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司本次股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《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

为保障本次激励计划有序实施，量化考核目标，规范激励对象考核管理，引导激励对象提升绩效，保障业绩指标落地，客观公正评价员工绩效与贡献，为本激励计划提供评价依据。

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，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩、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

本激励计划拟首次授予激励对象共计163人。激励对象为在公司（含控股子公司，下同）任职的中层管理人员、核心骨干员工及董事会认为需要激励的其他人员。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划激励对象不包括公司董事（含独立董事）、高级管理人员，也不包括外籍员工、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。

本激励计划预留部分将在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确预留权益的授予对象，超过12个月未明确激励对象的，本激励计划的预留权益失效。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

第四条 考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属期限限制性股票的归属资格与归属数量。

（二）公司相关职能部门负责具体实施考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告。

（三）公司相关职能部门、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供，其他部门应积极配合，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。

第五条 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部分限制性股票的归属考核年度为2026年、2027年、2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司层面业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

解锁期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解锁期	2026年	以2025年扣非归母净利润为基数，2026年扣非归母净利润增长率不低于100%。
第二个解锁期	2027年	以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于200%。
第三个解锁期	2028年	以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于300%。

注：1、上述“扣非归母净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

2、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺（下同）。

若本激励计划预留授予部分限制性股票在2026年三季度披露前授予完成，则预留部分对应的业绩考核与首次授予部分一致。若预留授予部分在2026年三季度披露后授予完成，则预留部分的考核年度为2027年、2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分的业绩考核目标如下表所示：

解锁期	对应考核年度	业绩考核目标
第二个解锁期	2027年	以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于200%。
第三个解锁期	2028年	以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于300%。

注：1、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”是指年度经审计的合并报表所载归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据，下同。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。所有激励对象当期计划归属的限制性股票因公司层面考核指标原因不能归属或不能完全归属的，该部分不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下期归属。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核制度相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果分为A、B、C、D四个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属系数	100%		50%	0%

每个考核期，在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当期计划归属的权益数量 × 个人层面归属系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，该部分不能归属的限制性股票作废失效，不可递延至下期归属。

第六条 考核程序

公司相关职能部门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。

第七条 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，相关职能部门应当在考核工作结束后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个工作日内向相关职能部门提出申诉，相关职能部门可根据实际情况对其考核结果进行复核，并提交董事会薪酬与考核委员会确定最终复核结果。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室需保留绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档并保存。

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董事会办公室负责统一销毁。

第八条 附则

（一）本考核办法由公司董事会负责制订、解释及修订。本考核办法中的有关条款，如与国家有关法律法规、规范性文件、本激励计划相冲突或本考核办法中未明确规定的，按照国家有关法律法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。

（二）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。

正元智慧集团股份有限公司董事会

2026年9月15日