

三友联众集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证三友联众集团股份有限公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束机制，促进公司长远发展和股东利益的最大化，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《三友联众集团股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）《三友联众集团股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，结合公司实际情况，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、健全公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期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，以实现本次限制性股票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、考核对象

本办法适用于参与公司2026年限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含分公司、子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术/业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构及职责

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织、实施考核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标

本次激励计划授予的权益中，激励对象已获授的限制性股票的归属必须同时满足如下条件：

（一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为2026-2028年3个会计年度，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归属条件之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于20%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于40%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于30%； 2、以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于60%。

注：上述“营业收入”和“净利润”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据；“净利润”指标为归属于母公司所有者的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

（二）激励对象个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个档次，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的实际归属的股份数量：

考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予的限制性股票考核期间为2026年-2028年三个会计年度。个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部门、财务部门等相关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，公司董事会负责考核结果的审批。

八、考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门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。

2、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个工作日内与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决的，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门、财务部门等相关部门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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本次限制性股票激励计划结束三年后可由人力资源部门负责统一销毁。

十、附则

1、本办法经股东会审议通过并自公司2026年限制性股票激励计划生效后实施。

2、本办法由薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

3、若本办法与日后发布实施的法律、法规及规范性文件存在冲突的，则以日后

发布实施的法律、法规及规范性文件的规定为准。

三友联众集团股份有限公司董事会

2026年7月2日