

# 公牛集团股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证公牛集团股份有限公司（以下简称“公司”）2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励核心团队诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 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2024 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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，从而提高管理绩效水平，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 2024 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）公司董事会下设薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务管理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。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，将在未来分年度进行业绩考核并解除限售。

本激励计划限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2021-2023年）的平均水平且不低于前两个会计年度（即2022-2023年）平均水平的110%
第二个解除限售期	2025年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2022-2024年）的平均水平且不低于前两个会计年度（即2023-2024年）平均水平的110%
第三个解除限售期	2026年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2023-2025年）的平均水平且不低于前两个会计年度（即2024-2025年）平均水平的110%

注：上述“营业收入”、“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的净利润。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按授予价格对所有激励对象对应部分限制性股票作回购注销处理。

### （二）个人层面绩效考核要求

本激励计划无董事、高级管理人员参加，不设置个人绩效考核。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2024 年-2026 年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源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。

## 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，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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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）考核结果的归档

董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部门保存绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为 5 年，对于超过保存期限的文件和记录，经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部门统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

公牛集团股份有限公司董事会

二〇二四年四月二十五日