

# 合肥工大高科信息科技股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证合肥工大高科信息科技股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2021 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证本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》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《合肥工大高科信息科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《合肥工大高科信息科技股份有限公司 2021 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 2021 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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、考核范围

本办法适用于参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心技术人员及中层管理人员、核心骨干员工。

### 四、考核机构

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执行

工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审核。

3、人力资源部、审计部、财务部及各考核单元等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

### 五、考核指标

本次股权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：

#### 1、满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以2020年度净利润为基数，2021年净利润增长率不低于20.00%；或以2020年度营业收入为基数，2021年营业收入增长不低于20.00%；或矿井无人驾驶与精确定位项目销售收入不低于3000万元。
第二个归属期	以2020年度净利润为基数，2022年净利润增长率不低于44.00%；或以2020年度营业收入为基数，2022年营业收入增长不低于44.00%；或矿井无人驾驶与精确定位项目销售收入不低于3800万元。
第三个归属期	以2020年度净利润为基数，2023年净利润增长率不低于72.80%；或以2020年度营业收入为基数，2023年营业收入增长不低于72.80%；或矿井无人驾驶与精确定位项目销售收入不低于4400万元。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东净利润，且剔除本次股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。上述净利润数据以公司各会计年度审计报告所载数据为准。

本激励计划预留第二类限制性股票若在 2021 年授予完成，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在 2022 年授予完成，则相应公司层面考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
预留部分第一个归属期	以2020年度净利润为基数，2022年净利润增长率不低于44.00%；或以2020年度营业收入为基数，2022年营业收入增长不低于44.00%；或矿井无人驾驶与精确定位项目销售收入不低于3800万元。

预留部分第二个归属期	以2020年度净利润为基数，2023年净利润增长率不低于72.80%；或以2020年度营业收入为基数，2023年营业收入增长不低于72.80%；或矿井无人驾驶与精确定位项目销售收入不低于4400万元。
------------	--

## 2、满足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，激励对象个人考核评价结果分为A、B、C三个等级，对应的可归属情况如下：

考核结果	标准系数
A	1.0
B	0.8
C	0

在公司业绩各考核年度对应考核目标完成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期目标归属的股数×标准系数。

若激励对象当期的标准系数未达1.0的，则剩余不满足归属条件的股份数应当取消归属，并作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象归属限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

2021年限制性股票激励计划的考核年度为2021—2023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）考核结果反馈及申诉

被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。

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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源部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，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

**九、附则**

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。
- 2、本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2021 年限制性股票激励计划生效后实施。

合肥工大高科信息科技股份有限公司

董事会

2021年10月15日