

万通智控科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划

考核管理办法（修订稿）

万通智控科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司治理结构，形成科学有效的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为公司、股东及员工创造更大价值和更丰厚的回报，制定了《万通智控科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本次《激励计划》”）。为保证本次《激励计划》能够顺利实施，公司根据《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上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《万通智控科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划考核管理办法（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是为了确保公司股权激励计划的执行，保证公司股权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，调动激励对象的积极性以实现股权激励计划的各项业绩指标。同时增强激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，为本次《激励计划》的执行提供客观、全面的评价依据。

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

本办法适用于本次《激励计划》所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事、监事。

第四条 考核工具

公司将制定《万通智控科技股份有限公司 2022 年限制性股票归属之个人绩效考核评价方案》，作为本次《激励计划》专门的评价制度及工具。个人绩效考核结果根据个人所在部门业绩情况结合个人考评得出。该方案适用于所有激励对象。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，负责数据真实、可靠。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责计算激励对象考核分数、汇总考核结果材料。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容制定个人绩效考核评价方案，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末收集和提供相关数据。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下组

织具体的考核工作，包括计算激励对象考核分数、汇总考核结果的材料、提交绩效考核报告。

4、公司董事会薪酬与考核委员会审议本次《激励计划》激励对象的绩效考核报告，并做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由公司董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司董事会存档，并作为股权激励计划归属实施的依据。

第七条 考核期间与次数

本次《激励计划》的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

1、公司层面的业绩考核要求

(1) 首次授予限制性股票各年度公司业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2023 年度净利润达到 1.5 亿元人民币
第二个归属期	公司 2024 年度净利润达到 1.8 亿元人民币
第三个归属期	公司 2025 年度净利润达到 2.4 亿元人民币

注：上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为准，且“净利润”为归属于母公司所有者的净利润，并剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划的股份支付费用的影响，下同。

考核指标	考核情况	公司层面归属比例 (X)
各归属期净利润目标完成率 (R)	$R \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq R < 100\%$	$X=80\%$
	$60\% \leq R < 80\%$	$X=60\%$
	$R < 60\%$	$X=0$

(2) 预留限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予限制性股票的要求一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属，也不得递延至下期归属，并作废失效。

2、激励对象个人绩效考核

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时个人绩效考核结果根据公司规定的个人所对应各个项目完成情况并结合个人考评得出。激励对象个人当年可归属的限制性股票数量按权重比例分配到其所对应的各个项目。各个项目单独考核，按照评价结果得出激励对象单个项目当年实际可归属的限制性股票数量。激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量为各单个项目实际可归属的限制性股票数量的合计。单个项目评价结果分为 ABC 三档，个人单项绩效考核结果对应的单项可归属比例如下表所示：

考核结果	个人单项绩效考核结果对应的单项可归属比例
A	100%
B	85%
C	0%

激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=∑公司层面归属比例（X）×个人当年单个项目计划归属的限制性股票数量×个人当年单项可归属比例。

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，且不可递延至以后年度。

第四章 考核结果的管理

第九条 考核结果管理

1、公司董事会薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，公司董事会薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，公司董事会薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第十条 本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。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。

第十一条 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施，直至本次《激励计划》实施完毕时失效。

万通智控科技股份有限公司董事会
二〇二三年九月十二日