

# 安徽皖通科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

安徽皖通科技股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制订了《安徽皖通科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，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、行政法规、规范性文件及《安徽皖通科技股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司制定了《安徽皖通科技股份有限公司 2025 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

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

### 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、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织激励对象的考核工作。

（二）公司人事行政部、财务管理部等相关部门组成考核工作小组负责具体

考核工作，考核小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人事行政部、财务管理部等相关部门负责相关考核数据的归集和核实，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。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

#### 四、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）人员。

#### 五、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的限制性股票对应的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，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解除限售条件之一。同时，针对在上市公司及其他子公司任职的首次授予激励对象和在子公司华东电子任职的首次授予激励对象分别设置不同的公司层面考核要求。

1、针对在上市公司及其他子公司任职的首次授予激励对象，对应各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	合并报表营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2025 年	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 16.00%。	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 12.80%。
第二个解除限售期	2026 年	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数，2026 年营业收入增长率不低于 27.00%。	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数，2026 年营业收入增长率不低于 21.60%。

解除限售期	考核年度	母公司营业收入增长率 (B)	
		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)

第一个解除限售期	2025年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2025年营业收入增长率不低于24.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2025年营业收入增长率不低于19.20%。
第二个解除限售期	2026年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于32.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于25.60%。

考核指标	业绩完成情况	公司层面解除限售比例(X)
各考核年度合并报表营业收入增长率(A)、母公司营业收入增长率(B)	$A \geq A_n$ 或 $B \geq B_n$	$X = (A/A_n \times 50\% + B/B_n \times 50\%) \times 80\%$ ，且X不得超过100%。若 $A < A_n$ ，则 $A/A_n$ 为0；或 $B < B_n$ 则 $B/B_n$ 为0。
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	$X = 0\%$

注：1、上述合并报表及母公司“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的数据为计算依据。

2、在计算2022-2024年合并报表营业收入平均值时，需剔除原公司子公司成都赛英科技有限公司的影响。在本激励计划所覆盖的考核年度内，若发生因收购资产而新增子公司或处置子公司的情形，则在计算业绩考核时，需剔除该子公司对业绩的影响。

3、上述“公司层面解除限售比例(X)”计算结果向下取整。

4、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、针对在子公司华东电子任职的首次授予激励对象，对应各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核期	合并报表营业收入增长率(A)	
		目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个解除限售期	2025年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2025年营业收入增长率不低于16.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2025年营业收入增长率不低于12.80%。
第二个解除限售期	2026年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于27.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于21.60%。

解除限售期	考核年度	子公司华东电子营业收入增长率(C)	
		目标值(C <sub>m</sub> )	触发值(C <sub>n</sub> )
第一个解除限售期	2025年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2025年营业收入增长率不低于18.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2025年营业收入增长率不低于14.40%。

第二个解除限售期	2026年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于30.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于24.00%。
----------	-------	--	--

考核指标	业绩完成情况	公司层面解除限售比例(X)
各考核年度合并报表营业收入增长率(A)、子公司华东电子营业收入增长率(C)	$A \geq A_n$ 或 $C \geq C_n$	$X = (A/A_n \times 40\% + C/C_n \times 60\%) \times 80\%$ ，且X不得超过100%。若 $A < A_n$ ，则 $A/A_n$ 为0；或 $C < C_n$ 则 $C/C_n$ 为0。
	$A < A_n$ 且 $C < C_n$	$X = 0\%$

注：1、上述合并报表及子公司华东电子“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的数据为计算依据。

2、在计算2022-2024年合并报表营业收入平均值时，需剔除原公司子公司成都赛英科技有限公司的影响。在本激励计划所覆盖的考核年度内，若发生因收购资产而新增子公司或处置子公司的情形，则在计算业绩考核时，需剔除该子公司对业绩的影响。

3、上述“公司层面解除限售比例(X)”计算结果向下取整。

4、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分限制性股票于2025年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	合并报表营业收入增长率(A)	
		目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个解除限售期	2026年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于27.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于21.60%。
第二个解除限售期	2027年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2027年营业收入增长率不低于36.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2027年营业收入增长率不低于28.80%。

解除限售期	考核年度	母公司营业收入增长率(B)	
		目标值(B <sub>m</sub> )	触发值(B <sub>n</sub> )
第一个解除限售期	2026年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于32.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2026年营业收入增长率不低于25.60%。

第二个解除限售期	2027年	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2027年营业收入增长率不低于42.00%。	以2022-2024年营业收入平均值为基数，2027年营业收入增长率不低于33.60%。
----------	-------	--	--

考核指标	业绩完成情况	公司层面解除限售比例(X)
各考核年度合并报表营业收入增长率(A)、母公司营业收入增长率(B)	$A \geq A_n$ 或 $B \geq B_n$	$X = (A/A_n \times 50\% + B/B_n \times 50\%) \times 80\%$ ，且X不得超过100%。若 $A < A_n$ ，则 $A/A_n$ 为0；或 $B < B_n$ 则 $B/B_n$ 为0。
	$A < A_n$ 且 $B < B_n$	X=0%

注：1、上述合并报表及母公司“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的数据为计算依据。

2、在计算2022-2024年合并报表营业收入平均值时，需剔除原公司子公司成都赛英科技有限公司的影响。在本激励计划所覆盖的考核年度内，若发生因收购资产而新增子公司或处置子公司的情形，则在计算业绩考核时，需剔除该子公司对业绩的影响。

3、上述“公司层面解除限售比例(X)”计算结果向下取整。

4、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

## (二) 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。公司依据激励对象对应考核年度的考核结果确认其个人层面解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为“优秀”“良好”“合格”“不合格”四个等级，分别对应个人层面解除限售比例如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例(N)	100%	80%	60%	0%

在限制性股票符合解除限售条件的情况下，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例(X)×个人层面解除限售比例(N)，根据本公式计算实际解除限售额度不足1股的，向下取整。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的部分或全部限

制性股票，不得递延至下期解除限售，由公司按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售条件，在考核期内，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## **六、考核程序**

考核工作小组在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## **七、考核期间与次数**

本次激励计划首次授予的考核期间为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

本次激励计划预留部分限制性股票若在 2025 年三季度披露前授出，则预留授予部分的考核期间与首次授予部分相同；预留部分限制性股票若在 2025 年三季度披露后（含披露日）授出，则预留授予部分的考核期间为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## **八、考核结果管理**

### **（一）考核结果反馈与申诉**

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

2、如果被考核者对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 10 个工作日内与考核工作小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### **（二）考核结果归档**

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结

果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过后并自本次激励计划生效后实施。

安徽皖通科技股份有限公司

董事会

2025 年 1 月 24 日