

证券代码：430686

证券简称：华盛控股

主办券商：华源证券

华盛科技控股股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本办法已经公司 2025 年 3 月 25 日召开的第四届董事会第四次会议审议通过，尚需提交公司 2025 年第二次临时股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

为保证公司 2025 年股权激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》《公司章程》和《华盛科技控股股份有限公司 2025 年股权激励计划（草案）》的相关规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

一、考核目的

为完善公司法人治理结构及激励约束机制，保障股权激励计划的顺利实施，通过对激励对象工作绩效进行全面、客观评估，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，实现股东、公司与激励对象利益紧密集合，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。

三、考核范围

本办法适用于公司 2025 年股权激励计划中的全体激励对象。

四、考核组织与执行机构

公司董事会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象行使权益条件达成情况和解除限售股票数量。

公司行政部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标

激励对象在每个解除限售期内可解除限售的限制性股票数量根据公司业绩指标、个人业绩指标两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期：2025 年度营业收入不低于 1200 万元，且不得低于 2024 年营业收入，且主营业务收入占比不低于 800 万元。
2	第二个解限售期：2026 年度营业收入不低于 1500 万元，且不得低于 2025 年营业收入，且主营业务收入占比不低于 1000 万元。

其中，营业收入、主营业务收入按照甲方经审计的年度报告所披露的合并报表口径计算。

当期公司层面业绩指标达成，激励对象获授的限制性股票按照其个人业绩指标完成情况来确定是否符合解除限售条件。若当期公司层面业绩指标未达成的，激励对象获授的限制性股票当期不得解除限售或递延至下一期，相应限制性股票由公司按照股权激励计划规定的办法回购注销。

（二）个人业绩指标

序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象在本激励计划有效期内须持续在岗
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成重大经济损失，或给公司造成严重消极影响
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形
4	公司业绩指标对应考核年度，激励对象个人绩效考核为合格及以上。合格的解除限售比例为 100%，不合格解除限售比例为 0%

1、个人业绩指标适用于所有激励对象（含核心员工）。

2、对于激励对象个人层面考核按照公司行政部门对激励对象的综合考评得分组织实施，考核期与公司业绩目标考核对应的年度相同。考核期个人绩效分值

在 60 分及以上，个人绩效考核结果为“合格”。

每个解除限售期内，在公司层面业绩指标达成情况下，激励对象个人业绩指标完成的，其获授的限制性股票可按照股权激励计划约定的比例解除限售；激励对象个人业绩指标未完成的，则其获授的限制性股票当期不得解除限售或递延至下一期，相应限制性股票由公司按照股权激励计划规定的办法回购注销。

六、考核程序

1、本次股权激励计划对公司业绩指标的考核年度为 2025 年至 2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

2、公司行政部门在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上汇总激励对象的考核材料并上报董事会审核。

3、每考核年度期初，行政部门根据岗位职责、公司年度经营计划，确定被考核人员当年的关键业绩考核指标和调整方案，并报董事会备案。

4、每考核年度结束后，公司行政部门负责实施个人业绩指标考核工作，对最后得分进行核查、分析、形成绩效考核报告上报董事会审核；公司财务部根据各考核年度经审计的年度报告判断公司业绩考核指标是否达成，并形成报告报送行政部门。

5、监事会对考核过程进行监督。

七、考核结果应用及管理

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司行政部门应在考核结束后 10 个工作日内向被考核者通知考核结果。

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 7 个工作日内向董事会提出申诉，董事会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、考核结果作为股权激励计划限制性股票解除限售的依据。

当相应考核年度公司业绩指标达成且个人绩效考核结果等级为合格及以上的激励对象，且符合股权激励计划规定的其他行使权益条件的，公司按照股权激励计划的相关规定统一办理限制性股票解除限售。

八、考核结果归档

1、考核结束后，行政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，须考核记录人、行政部门负责人签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本股权激励计划结束三年后由董事会负责统一销毁。

九、附则

本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自股东大会审议通过之日起生效。

华盛科技控股股份有限公司

董事会

2025年3月27日