

安徽皖仪科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：第二类限制性股票。
- 股份来源：安徽皖仪科技股份有限公司（以下简称“公司”）从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《安徽皖仪科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟授予激励对象的限制性股票数量为 231.90 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 13,470.8490 万股的 1.72%。其中，首次授予 194.80 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.45%，占本次授予权益总额的 84.00%；预留 37.10 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.28%，占本次授予权益总额的 16.00%。

一、股权激励计划目的

（一）本激励计划的目的与原则

为了进一步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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律、法规

和规范性文件以及《安徽皖仪科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

(二) 其他股权激励计划

截至本激励计划草案公告日,本公司同时正在实施 2021 年限制性股票激励计划。公司于 2021 年 2 月 27 日公告了《2021 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要,2021 年 9 月 8 日公告了《2021 年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要,并于 2021 年 9 月 23 日由股东大会表决通过了《2021 年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要。截至本激励计划草案公告日,2021 年限制性股票激励计划首次授予已归属完毕,预留授予第一个及第二个归属期已归属完毕。

本激励计划与公司正在实施的 2021 年限制性股票激励计划系基于企业不同发展阶段所制定的员工激励机制,两期激励计划不存在关联关系。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一) 股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二) 标的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

若届时本激励计划所涉及标的股票的来源方式为公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票,则相关股份来自于公司目前已回购的股份或未来根据《公司法》《上市公司股份回购规则》等相关法律法规的规定而制定的回购方案所回购的股份,包括:

根据 2023 年 11 月 15 日召开的第五届董事会第十一次会议,审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》回购的股份。后续公司分别于 2023 年 12 月 27 日、2024 年 11 月 14 日、2025 年 1 月 9 日召开了第五届

董事会第十二次会议、第五届董事会第十七次会议、第五届董事会第十九次会议审议调整回购资金总额，延长回购期限及调整回购资金来源等。本次回购经调整后的资金总额不低于人民币 10,500 万元(含)，不超过人民币 20,500 万元(含)，回购股份使用的资金为公司自有资金和自筹资金，回购的股份将在未来适宜时机于员工持股计划或股权激励，或用于转换上市公司发行的可转换为股票的公司债券。本次回购股份的处置计划符合当时《公司法》第一百四十二条规定。截至 2025 年 3 月 31 日，公司通过集中竞价交易方式已累计回购股份 9,386,079 股，占公司总股本 134,708,490 股的比例为 6.97%，购买的最高价为 21.56 元/股、最低价为 11.16 元/股，已支付的总金额为 151,381,839.01 元（不含印花税、交易佣金等费用）。

截止目前，该回购股份方案仍在实施中。符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司 A 股普通股，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 231.90 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 13,470.8490 万股的 1.72%。其中，首次授予 194.80 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.45%，占本次授予权益总额的 84.00%；预留 37.10 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.28%，占本次授予权益总额的 16.00%。

公司现仍在有效期内的激励计划分别为 2021 年限制性股票激励计划，尚有 12.5760 万股权益仍在有效期内，加上本次拟授予的 231.90 万股，合计 244.4760 万股权益，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 13,470.8490 万股的 1.81%。截至本激励计划草案公告时，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。本计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制

性股票授予数量/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为公司（含下属分公司、控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事。

首次授予的激励对象中也不包括外籍员工、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。预留授予部分是否包含上述人员依据公司后续实际发展情况而定。

（二）激励对象的范围

1、本激励计划首次授予的激励对象共计 150 人，约占公司（含下属分公司、控股子公司）员工总数（截至 2024 年 12 月 31 日）1,144 人的 13.11%，包括：

- （1）董事、高级管理人员
- （2）核心技术人员；
- （3）董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划首次授予激励对象中包含公司控股股东、实际控制人臧牧先生之弟臧辉先生,臧辉先生为公司副总经理。公司将其纳入本激励计划的原因在于：该激励对象是公司的核心管理者，在公司的经营管理、业务拓展方面起到不可忽视的重要作用，通过本次激励计划更加促进公司管理人员和核心人员的稳定性和积极性，从而有助于公司长远发展。

因此，本激励计划将臧辉先生作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

2、预留部分的授予激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

（三）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	王腾生	中国	董事、副总经理	4.00	1.72%	0.03%
2	臧辉	中国	副总经理	4.00	1.72%	0.03%
3	王胜芳	中国	副总经理、董事会秘书	3.00	1.29%	0.02%
4	周先云	中国	财务总监	3.00	1.29%	0.02%
5	夏明	中国	核心技术人员	4.00	1.72%	0.03%
6	阎杰	中国	核心技术人员	3.00	1.29%	0.02%
7	徐明	中国	核心技术人员	3.00	1.29%	0.02%
8	张鑫	中国	核心技术人员	3.00	1.29%	0.02%
9	张荣周	中国	核心技术人员	3.00	1.29%	0.02%
小计				30.00	12.94%	0.22%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员（141 人）				164.80	71.07%	1.22%
首次授予限制性股票数量合计（150 人）				194.80	84.00%	1.45%
三、预留部分				37.10	16.00%	0.28%
合计				231.90	100.00%	1.72%

注：1、在限制性股票首次授予前，激励对象已离职（或将离职）或因个人原因自愿放弃全部或部分拟获授限制性股票的，授权董事会进行相应调整，将未实际授予的限制性股票直接调减或在其他首次激励对象之间进行分配或调整为预留权益，且调整后的预留授予权益不得超过本次授予权益总额 20%。

2、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过股权激励计划提交股东大会审议时公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。

3、以上激励对象中公司副总经理臧辉先生为公司控股股东、实际控制人臧牧先生之弟。

4、本激励计划首次授予的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

5、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。

6、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，系因四舍五入所致。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

（五）在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、本激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。

公司需在股东大会审议通过后 60 日内对激励对象进行首次授予并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

预留部分的授予激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3、自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

若预留授予的限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的归属期及各期归属时间安排与首次授予限制性股票一致。

若预留授予的限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票的归属期为自相应批次限制性股票授予之日起算，由预留授予时董事会确定且预留授予日与预留授予的限制性股票首次归属日之间间隔不得少于 12 个月且分三期归属，每期时限不得少于 12 个月。第一个等待期满后，激励对象可申请归属数量为获授限制性股票总数的 40%，第二个等待期满后，激励对象可申请归属数量为获授限制性股票总数的 30%，第三个等待期满后，激励对象可申请归属数量为获授限制性股票总数的 30%。

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或

偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

（四）本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。如相关法律法规对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

4、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（一）首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于每股 16.17 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股不低于 16.17 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通

股股票。

公司股东大会授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不得低于每股 16.17 元。

（二）首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 15.81 元的 50%，为每股 7.91 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 16.17 元的 50%，为每股 8.09 元；

3、本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 15.53 元的 50%，为每股 7.77 元；

4、本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 15.56 元的 50%，为每股 7.78 元。

（三）预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留限制性股票的授予价格同首次授予限制性股票的授予价格保持一致。预留限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（四）定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。

一方面，股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，公司设置了具有合理性的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励计划的定价原则与业绩考核目标相匹配。另一方面，公司属于人才技术导向型企业，公司高度重视人才队伍建设

设，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径，本激励计划的授予价格的确定综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，有助于进一步稳定和激励公司核心团队员工，为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次限制性股票激励计划首次及预留的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、限制性股票的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面业绩考核要求

首次授予部分的限制性股票考核年度为 2025-2027 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。首次授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025	公司需满足下列两个条件之一 (1) 以 2024 年营业总收入为基数, 2025 年营业总收入增长率不低于 20.00%; (2) 2025 年归母净利润不低于 5000 万元。
第二个归属期	2026	公司需满足下列两个条件之一 (1) 以 2025 年营业总收入为基数, 2026 年营业总收入增长率不低于 20.00%且较 2024 年营业总收入增长率不低于 44.00%; (2) 2026 年归母净利润不低于 10000 万元。
第三个归属期	2027	公司需满足下列两个条件之一 (1) 以 2026 年营业总收入为基数, 2027 年营业总收入增长率不低于 20.00%且较 2024 年营业总收入增长率不低于 73.00%; (2) 2027 年归母净利润不低于 20000 万元。

注: 上述“营业总收入”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计算依据, 上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润, 并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

若预留限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予, 则预留限制性股票各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露之后授予, 则各年度业绩考核目标安排具体如下:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026	公司需满足下列两个条件之一 (1) 以 2025 年营业总收入为基数, 2026 年营业总收入增长率不低于 20.00%且较 2024 年营业总收入增长率不低于 44.00%; (2) 2026 年归母净利润不低于 10000 万元。
第二个归属期	2027	公司需满足下列两个条件之一 (1) 以 2026 年营业总收入为基数, 2027 年营业总收入增长率不低于 20.00%且较 2024 年营业总收入增长率不低于 73.00%; (2) 2027 年归母净利润不低于 20000 万元。
第三个归属期	2028	公司需满足下列两个条件之一 (1) 以 2027 年营业总收入为基数, 2028 年营业总收入增长率不低于 20.00%且较 2024 年营业总收入增长率不低于 107.00%; (2) 2028 年归母净利润不低于 30000 万元。

注: 上述“营业总收入”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计算依据, 上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润, 并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用

数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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或递延至下期归属，并作废失效。

5、激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

1、销售类岗位

个人年度绩效考核得分（X）	$X \geq 80$	$60 \leq X < 80$	$X < 60$
个人层面归属比例（Y）	100%	60%	0%

2、其他类岗位

个人年度绩效考核等级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%		80%		0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。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，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业总收入增长率、归母净利润作为公司层面业绩考核指标，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。该业绩指标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素制定，本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

同时，公司对所有激励对象还设置了严密的个人绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及具体的可归属数量。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有一定的约束效果，能够达到本次激励计划的目的。

八、限制性股票激励计划的实施程序

（一）本激励计划的生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划和公司《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）、作废失效等事项。

3、监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司将聘请具有证券从业资质的独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的

股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属、登记和作废等事宜。

（二）本激励计划的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会及董事会应当就本股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。独立财务顾问应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具专业意见。

3、公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益的实际情况与本激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；若公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

6、公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会及董事会应当在限制性股票归属前，就

本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，监事会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时披露监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司办理限制性股票的归属事宜时，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

如相关法律、行政法规、部门规章对上述实施程序的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的授予价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予/归属数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。调整议案经董事

会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）第二类限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于草案公告日对首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

（1）标的股价：14.92 元/股（假设公司授予日收盘价为 2025 年 4 月 7 日收盘价）；

（2）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；

（3）历史波动率：20.4362%、17.3548%、16.7690%（分别采用上证指数近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期的存款基准利率）；

（5）股息率：1.4212%（采用公司最近一年股息率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划首次授予的限制性股票（不包含

预留部分）成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示（假设于 2025 年 4 月底授予）：

首次授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）
194.80	198.89	76.10	76.23	37.40	9.16

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

上述测算不包含预留的限制性股票，预留限制性股票授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力和团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，对公司长期业绩提升发挥积极作用。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司应按照国家法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登

记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票（含满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票）取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、劳务合同或聘用协议执行。

8、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票，并按规定限售和买卖股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

6、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

7、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并

作废失效。

9、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

10、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划变更与终止的一般程序

1、本激励计划的变更程序

（1）公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经薪酬与考核委员会、董事会审议通过。

（2）公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致提前归属的情形；

②降低授予/归属价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予/归属价格情形除外）。

（3）公司应及时披露变更原因及内容，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2、本激励计划的终止程序

（1）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(二) 公司及激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的情形；

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(2) 公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

①公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

(3) 公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本计划是否做出相应变更或调整：

①公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(4) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

2、激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象发生职务变更且属于公司正常安排的，但仍在公司内任职的，

其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属。

但是，激励对象因不能胜任原岗位工作或因触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉，导致公司安排其调离至本公司其他岗位任职，董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利；对于已获授予但尚未归属的限制性股票，董事会可以根据其新任岗位的重要性及胜任情况综合评定决定是否调整所获限制性股票的数量，包括调减或全部作废失效，如继续保留其激励对象资格，则后续按照新任岗位进行个人层面绩效考核。

但是，激励对象因不能胜任原岗位工作或因触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉，导致公司与其解除劳动关系或聘用关系的，董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（2）若激励对象担任公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票（含满足等待期要求及考核条件但尚未完成归属的限制性股票）不得归属，并作废失效。

（3）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，其已归属股票不作处理，自离职之日起，董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

(4)激励对象按照国家法规及公司规定正常退休,应分以下两种情况处理:

①退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的,其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后,激励对象无个人绩效考核的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

②退休后不再在公司继续任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的,董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利,其余已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象退休前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(5)激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,其已归属股票不作处理,董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利,其余已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(6)激励对象身故,应分以下两种情况处理:

①激励对象若因工伤身故的,其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属;公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

②激励对象非因工伤身故的,在情况发生之日,其已归属股票不作处理,董事会可以决定对激励对象已获授限制性股票中满足等待期要求及考核条件但尚未归属的限制性股票是否继续保留归属权利,其余尚未归属的限制性股票不得归

属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(7)本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

(一)《安徽皖仪科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划(草案)》；

(二)《安徽皖仪科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

(三)《安徽皖仪科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》；

(四)《安徽皖仪科技股份有限公司监事会关于公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》；

(五)《安徽天禾律师事务所关于安徽皖仪科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划之法律意见书》；

(六)《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于安徽皖仪科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

安徽皖仪科技股份有限公司董事会

2025 年 4 月 8 日