

深圳市亿道信息股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市亿道信息股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，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、核心管理人员、业务（技术）骨干等人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证公司本次激励计划的顺利进行，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》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

通过对包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、业务（技术）骨干等人员在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，保障公司激励计划的顺利实施，在最大程度上发挥股权激励的作用，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，将股权激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，提高管理绩效，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 2025 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

公司董事会负责本办法的审批，公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并审核公司绩效考评的执行过程和结果。公司人力资源部负责具体实施

绩效考评工作。公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、本激励计划的限售期和解除限售期安排

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自授予日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务，中国证监会及深圳证券交易所另有规定的从其规定。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等股份同时按本计划进行锁定。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。

解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司按照授予价格回购注销，并按照中国人民银行公布的同期存款基准利率支付利息。

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占 获授权益数量比例
第一个 解除限售期	自授予登记完成日起 12 个月后的首个交易日起至授 予登记完成日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个 解除限售期	自授予登记完成日起 24 个月后的首个交易日起至授 予登记完成日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个 解除限售期	自授予登记完成日起 36 个月后的首个交易日起至授 予登记完成日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在《2025 年三季度报告》披露前授予，则预留部分限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排与上述首次授予部分一致；若预留部分在《2025 年三季度报告》披露后授予，则解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占 获授权益数量比例
第一个 解除限售期	自授予登记完成日起 12 个月后的首个交易日起至授 予登记完成日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%

第二个 解除限售期	自授予登记完成日起 24 个月后的首个交易日起至授 予登记完成日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
--------------	--	-----

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票，相关权益不得递延至下期。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，在 2025—2027 年三个会计年度内进行业绩考核，每个会计年度考核一次，公司将根据考核指标的完成程度确定激励对象的各解除限售期间公司层面解除限售比例，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度（年）	营业收入增长率 A_m （定比 2024 年）	剔除股份支付费用后的扣 非净利润增长率（ B_m ） （定比 2024 年）
第一个解除限售期	2025	10.00%	10.00%
第二个解除限售期	2026	21.00%	21.00%
第三个解除限售期	2027	33.10%	33.10%

按照以上业绩考核目标，各解除限售期公司层面限制性股票的解除限售比例与对应考核年度的业绩完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票解除限售比例（X）确定方法如下：

考核指标	业绩完成情况	解除限售比例
考核年度实现的营业收入增长率（A）	$A > A_m$	$X_1 = 100\%$
	$80\% * A_m \leq A < A_m$	$X_1 = A / A_m * 100\%$
	$A < 80\% * A_m$	$X_1 = 0\%$
考核年度实现的剔除股份支付费用后的扣非净利润增长率（B）	$B > B_m$	$X_2 = 100\%$
	$80\% * B_m \leq B < B_m$	$X_2 = B / B_m * 100\%$
	$B < 80\% * B_m$	$X_2 = 0\%$
各个解除限售期，解除限售比例（X）取 X_1 和 X_2 的孰高值		

注 1：上述“营业收入增长率”及“剔除股份支付费用后的扣非净利润增长率”指标的计算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。

特别提示：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。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，并按照中国人民银行公布的同期存款基准利率支付利息。

（二）激励对象个人层面绩效考核

参与本激励计划的员工其个人绩效仍需达到相应考评要求。个人绩效由公司人力资源部负责组织评价，届时由人力资源部在每个考核年度对参与对象进行综合考评打分，董事会薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依据个人的绩效考评结果确定其实际解除限售比例。个人绩效考核结果划分为三个档次，届时根据下表确定激励对象解除限售比例：

年度个人绩效考核结果	B 级（含）以上	B 级（不含）以下	C 级（含）以下
可解除限售比例	100%	80%	0

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划可解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。因个人层面绩效考核结果导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按授予价格回购注销，并按照中国人民银行公布的同期存款基准利率支付利息。

七、考核期间与次数

本次激励计划解除限售考核年度为 2025 年—2027 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

八、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

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负责具体的激励对象绩效考核工作，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。公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量，并最终报公司董事会作出决议。

九、考核结果的反馈及应用

（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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 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需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果，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

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

十一、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、修订，并由公司董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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并自激励计划生效后实施。

深圳市亿道信息股份有限公司

董事会

2025 年 8 月 18 日