

# 咸亨国际科技股份有限公司

## 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

咸亨国际科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，制定了《咸亨国际科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本次激励计划”）。

为保证公司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、法规、规范性文件及《咸亨国际科技股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制定《咸亨国际科技股份有限公司 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

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全长效激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本次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，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，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于本次激励计划确定的所有激励对象，包括公司（含分公司及子

公司，下同) 任职的高级管理人员、核心管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

上述激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须  
在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内在公司任职，并与公司建立聘用  
或劳动关系。

#### 四、考核机构及职责

(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  
领导和组织考核工作并审核考核结果。

(二) 公司人力资源中心在公司薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核执  
行工作，在此基础上形成绩效考核结果提交公司薪酬与考核委员会审核。

(三) 公司人力资源中心、财务中心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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

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，关联董事应予以回避。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，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。

本次激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年 度	营业收入A（亿元）		净利润B（亿元）	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个解除限售期	2025年	45.00	41.00	2.60	2.46
第二个解除限售期	2026年	60.00	54.00	2.90	2.62
第三个解除限售期	2027年	75.00	68.00	3.30	2.97

考核指标	业绩完成度	对应系数 (X <sub>1</sub> /X <sub>2</sub> )
营业收入A	$A \geq A_m$	X <sub>1</sub> =100%
	$A_n \leq A < A_m$	X <sub>1</sub> =80%
	$A < A_n$	X <sub>1</sub> =0%
净利润B	$B \geq B_m$	X <sub>2</sub> =100%
	$B_n \leq B < B_m$	X <sub>2</sub> =80%
	$B < B_m$	X <sub>2</sub> =0%
公司层面解除限售比例 (X)	X取X <sub>1</sub> 与X <sub>2</sub> 的孰高者	

注：1、上述“营业收入”和“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且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股份支付费用的数据作为计算依据。

2、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。

若各考核年度内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## (二) 个人层面绩效考核要求

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，届时依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。激励对象绩效考核结果划分为“优良”“合格”“不合格”三个等级，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	优良	合格	不合格
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当期实际解除限售数量=个人当期计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (Y)。

激励对象按照当期实际解除限售数量解除限售限制性股票，激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，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,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、考核期间与次数

### (一) 考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

### (二) 考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度,每年考核一次。

## 七、考核程序

(一) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作,负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总,并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

(二) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议,并由其做出决议。

## 八、考核结果管理

### (一) 考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果,公司薪酬与考核委员会应当在考核结束后五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,可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决,被考核者可在接到考核通知的五个工作日内,向薪酬与考核委员会提出书面申诉,薪酬与考核委员会可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、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### (二) 考核记录归档

- 1、考核结束后，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。
- 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，须考核记录员签字确认。
- 3、考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

## 九、附则

- （一）本办法由董事会负责制定、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并自本次激励计划生效后实施。

咸亨国际科技股份有限公司董事会

2025年9月11日