

# 科华数据股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

科华数据股份有限公司（以下简称“科华数据”或“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，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续、健康发展，公司拟对公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员进行股权激励，制定了《科华数据股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证公司股权激励计划的顺利实施，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《科华数据股份有限公司章程》、激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《科华数据股份有限公司2026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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，并最大程度发挥股权激励的作用，进而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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会负责并

报告工作。

(三) 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。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度, 每个会计年度考核一次, 首次及预留授予的限制性股票各年度解除限售业绩条件如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2025年业绩为基数, 公司2026年营业收入不低于2025年营业收入的1.12倍; 2、以2025年业绩为基数, 公司2026年净利润不低于2025年净利润的1.15倍。
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2025年业绩为基数, 公司2026年营业收入和2027年营业收入的累计值不低于2025年营业收入的2.4倍; 2、以2025年业绩为基数, 公司2026年净利润和2027年净利润的累计值不低于2025年净利润的2.45倍。

注: 1、上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据;

2、上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的净利润, 并以剔除全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划实施所产生的股份支付费用后的数据作为计算依据。

各年度业绩考核目标完成情况对应公司层面解除限售比例如下表所示:

考核年度业绩目标达成率(P)	公司层面解除限售比例(X)
$P \geq 100\%$	1
$90\% \leq P < 100\%$	0.9
$80\% \leq P < 90\%$	0.8
$70\% \leq P < 80\%$	0.7
$P < 70\%$	0

公司层面解除限售比例取考核年度营业收入和净利润增长率目标达成率对应系数的孰高值

注:  $P = \text{考核年度对应指标实际完成倍数} / \text{考核年度对应指标目标完成倍数}$

公司未满足上述业绩考核目标的 ( $P < 70\%$ ), 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, 由公司回购注销。

若预留部分的限制性股票未在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的限制性股票失效。

## （二）满足个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、待改进和不合格五个档次，激励对象解除限售的比例规定具体如下：

考核评价表					
评价结果	优秀	良好	合格	待改进	不合格
个人层面解除限售比例（Y）	100%		80%	50%	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为不合格，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

考核期间为 2026 年-2027 年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会申诉，董事会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责解释。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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

科华数据股份有限公司

董事会

2026年4月27日