

世纪恒通科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

世纪恒通科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和保留优秀人才和核心骨干，充分调动和发挥公司员工的积极性、创造性，有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力，使各方共同关注和推动实现公司经营目标和长远战略发展，使股东利益、公司利益和员工个人利益一致化，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，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《世纪恒通科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了《世纪恒通科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

本办法所实施的考核目的是为了客观、公正评价公司业绩和激励对象绩效，确定公司按照激励计划所授出权益的归属条件是否成就，保障公司激励计划顺利实施。

二、考核原则

本办法所实施的考核坚持公平、公正、公开的原则，坚持准确、全面、及时的原则，坚持为激励计划配套的原则。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）高级管理人员、核心技术人员、核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

公司人力资源部按照本办法及董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委

员会”)的考核安排负责具体实施对个人的绩效考核。公司财务管理部按照本办法及薪酬委员会的考核安排负责具体实施对公司的业绩考核。人力资源部、财务管理部对考核数据和考核结果的真实性、准确性、完整性和及时性负责,向薪酬委员会报告考核结果,接受薪酬委员会关于考核结果的质询。

薪酬委员会主持考核程序,向董事会报告考核结果。

董事会负责对考核结果的审核。

董事会在审核考核结果的过程中,相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予部分限制性股票的归属考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

考核年度	考核目标:净利润(A)	
	目标值(A _m)	触发值(A _n)
2026年	5000万元	4000万元
2027年	5500万元	4400万元
2028年	6000万元	4800万元

考核完成情况	公司层面归属比例(X)
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$
$A < A_n$	$X=0\%$

注:1、上述考核指标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准。

2、上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据,且不考虑相关股权激励成本及其所得税费用对净利润的影响。

3、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司当年度未达到业绩考核目标,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。

(二) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内根据公司内部绩效考核相关制度对激励对象的个人层面绩效进行考核。激励对象个人考核评价结果分为“绩优”、“胜任”和“欠佳”三个等级,届时根据限制性股票对应考核年度的激励对象个人绩效考核结果确定其当期个人解除限售比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表

所示：

个人绩效考核结果	绩优	胜任	欠佳
个人层面解除限售比例（N）	100%		0%

激励对象当期实际解除限售的限制性股票数量=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（N）。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

授予限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部和财务管理部在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告，上交薪酬委员会。

薪酬委员会按照《董事会专门委员会工作细则》的有关规定，对人力资源部和财务管理部上交的考核报告进行审议，有权对考核报告提出质询意见。人力资源部和财务管理部应当接受质询。

薪酬委员会负责以提案的方式将经审议通过的考核报告提交公司董事会审议。

董事会按照《公司章程》及公司《董事会议事规则》的有关规定，对有关考核报告的议案进行审议。

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本人考核结果，由直接上级主管在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对本人考核结果有异议的，可与人力资源部沟通解决。无法沟通解决的，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会在 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归属的依据，按照激励计划有关内容执行。

（二）考核结果归档

个人层面的绩效考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，

保存期限为 10 年。

九、附则

本办法使用的有关词语与激励计划具有相同释义。

本办法由董事会制订、解释和修订，经公司股东会审议通过后，与公司 2026 年限制性股票激励计划同时生效。

激励计划有效期内，如法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》发生修订，或者新增适用其他法律、行政法规、规范性文件的，本办法应当适时修订。本办法未明确规定的内容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

世纪恒通科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 28 日