

产投三佳（安徽）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
（修订稿）

产投三佳（安徽）科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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，公司制定了《产投三佳（安徽）科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》《上海证券交易所股票上市规则》等有关法律法规和规范性文件以及《产投三佳（安徽）科技股份有限公司章程》的规定，并结合公司实际情况，制定了《产投三佳（安徽）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（修订稿）》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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激励计划的所有激励对象，包括公告本激励计划时在公司（含分支机构）或全资、控股子公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及其他核心骨干人员，不含独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。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（含公司合并报表范围内的各级分子公司）具有聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门负责具体考核工作，向薪酬委员会报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务管理部门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、绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划获授的限制性股票解除限售的公司层面业绩考核条件为：

（1）营业净利率

解除限售期	考核年度	考核目标值	解除限售比例
第一个解除限售期	2026 年度	考核年度的营业净利率（A）不低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	A≥对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平，解除限售比例=100%；反之，解除限售比例=0%
第二个解除限售期	2027 年度		
第三个解除限售期	2028 年度		

注：1、上述指标所涉及的净利润，均为剔除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的净利润；

2、该业绩考核指标不另外设置触发值；

3、上述同行业是指中国上市公司协会行业制造业—专用设备制造业。

（2）营业收入增长率

解除限售期	考核年度	业绩考核目标值	
		以 2025 年营业收入为基数，考核相应年度的营业收入增长率(B)	
		触发值 (Bm)	目标值 (Bn)
第一个解除限售期	2026 年度	25%	33%
第二个解除限售期	2027 年度	33%	47%
第三个解除限售期	2028 年度	47%	62%

注：1、上述“营业收入”指标以经会计师事务所审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

（3）经营活动现金流净额与净利润比率

解除限售期	考核年度	考核目标值	解除限售比例
第一个解除限售期	2026 年度	考核年度的经营活动现金流净额与净利润比率 (C) ≥ 1 。	C ≥ 1 ，解除限售比例=100%； 反之，解除限售比例=0%
第二个解除限售期	2027 年度		
第三个解除限售期	2028 年度		

注：1、上述指标所涉及的净利润，均为剔除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的净利润；

2、该业绩考核指标不另外设置触发值。

上述 3 项考核指标的权重及解除限售比例汇总如下：

公司层面解除限售比例=营业净利率的解除限售比例 (X) *20% +营业收入增长率的解除限售比例 (Y) *60% +经营活动现金流净额与净利润比率的解除限售比例 (Z) *20%

解除限售业绩考核指标	权重比例	业绩完成情况	解除限售比例
营业净利率 (A)	20%	考核年度的营业净利率 (A) 不低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	X=100%

		考核年度的营业净利率（A）低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	X=0
营业收入增长率（B）	60%	$B \geq B_n$	Y=100%
		$B_m \leq B < B_n$	Y=80%
		$B < B_m$	Y=0
经营活动现金流净额与净利润比率（C）	20%	考核年度的经营活动现金流净额与净利润比率 ≥ 1 。	Z=100%
		考核年度的经营活动现金流净额与净利润比率 < 1 。	Z=0

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票不得递延至下期，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

2、若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2027-2029 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：

（1）营业净利率

解除限售期	考核年度	考核目标值	解除限售比例
第一个解除限售期	2027 年度	考核年度的营业净利率（A）不低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	A $\geq$ 对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平，解除限售比例=100%；反之，解除限售比例=0%
第二个解除限售期	2028 年度		
第三个解除限售期	2029 年度		

注：1、上述指标所涉及的净利润，均为剔除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的净利润；

2、该业绩考核指标不另外设置触发值；

3、上述同行业是指中国上市公司协会行业制造业—专用设备制造业。

（2）营业收入增长率

解除限售期	考核年度	业绩考核目标值
		以 2025 年营业收入为基数，考核相应年度的营业收入增长率(B)

		触发值 (Bm)	目标值 (Bn)
第一个解除限售期	2027 年度	33%	47%
第二个解除限售期	2028 年度	47%	62%
第三个解除限售期	2029 年度	62%	79%

注：1、上述“营业收入”指标以经会计师事务所审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

(3) 经营活动现金流净额与净利润比率

解除限售期	考核年度	考核目标值	解除限售比例
第一个解除限售期	2027 年度	考核年度的经营活动现金流净额与净利润比率 (C) ≥ 1 。	C ≥ 1 ，解除限售比例=100%； 反之，解除限售比例=0%
第二个解除限售期	2028 年度		
第三个解除限售期	2029 年度		

注：1、上述指标所涉及的净利润，均为剔除股份支付费用影响后的归属于上市公司股东的净利润；

2、该业绩考核指标不另外设置触发值。

上述 3 项考核指标的权重及解除限售比例汇总如下：

公司层面解除限售比例=营业净利率的解除限售比例 (X) *20% +营业收入增长率的解除限售比例 (Y) *60% +经营活动现金流净额与净利润比率的解除限售比例 (Z) *20%

解除限售业绩考核指标	权重比例	业绩完成情况	解除限售比例
营业净利率 (A)	20%	考核年度的营业净利率 (A) 不低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	X=100%
		考核年度的营业净利率 (A) 低于对标企业相应年度的 75 分位值或公司同行业平均业绩水平。	X=0
营业收入增长率 (B)	60%	$B \geq B_n$	Y=100%
		$B_m \leq B < B_n$	Y=80%
		$B < B_m$	Y=0
经营活动现	20%	考核年度的经营活动现	Z=100%

金流净额与净利润比率 (C)		金流净额与净利润比率 ≥ 1 。	
		考核年度的经营活动现金流净额与净利润比率 < 1 。	Z=0

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计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票不得递延至下期，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

3、解除限售考核对标企业的选取

公司主营业务包括半导体集成电路封装模具及设备、塑料型材挤出模具及设备、带式输送机托辊轴承座、密封件等，按照“市场可比、业务相似、行业领先、规模相近”的原则，从A股中国上市公司协会行业分类制造业下的专用设备制造业，选择4家作为对标公司。具体名单如下：

序号	证券代码	证券简称
1	300604.SZ	长川科技
2	688383.SH	新益昌
3	688419.SH	耐科装备
4	688082.SH	盛美上海

若在解除限售的考核过程中，对标公司发生退市、重大资产重组等特殊原因，导致主营业务重大变化或经营业绩出现极端变化，则由公司董事会根据实际情况按照上述原则剔除或更换对标公司。

（二）个人层面绩效考核要求

公司人力资源等相关部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例，具体如下：

考核等次	A	B	C	C-	D
标准系数	1.0		0.8	0.6	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人标准系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，考核当年不能解除限售的限制性股票不得递延至下期，

由公司回购注销。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次；本激励计划预留授予的限制性股票若在 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司薪酬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。公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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，并在此基础上形成绩效考核报告提交薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直属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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，由人力资源部门保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬委员会有权销毁。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

九、附则

（一）本办法由公司薪酬委员会负责制订及修订，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、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件的规定为准。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

产投三佳（安徽）科技股份有限公司

2026年9月29日