

烟台亚通精工机械股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证烟台亚通精工机械股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票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《公司章程》《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的相关规定，特制定《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

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 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司实施本计划时在公司及各子公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员。

四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作；
- （二）公司人力资源部实施考核工作并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；
- （三）公司财务部收集和提供相关考核数据，并保证数据的真实性和准确性；
- （四）公司董事会审批考核结果。

五、考核指标及标准

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除

限售：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，本计划即告终止，所有激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（三）公司层面业绩考核要求：

本计划授予的限制性股票解除限售上市公司层面的考核年度为 2025 年、2026 年、2027 年，具体业绩考核指标如下：

解除限售期	对应考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年	以 2024 年归属于上市公司股东净利润为基数，公司 2025 年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于 10%(含本数)。
第二个解除限售期	2026 年	以 2024 年归属于上市公司股东净利润为基数，公司 2026 年度归属于上市公司股东净利润较基数增

		长率不低于 20%(含本数)。
第三个解除限售期	2027 年	以 2024 年归属于上市公司股东净利润为基数，公司 2027 年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于 30%(含本数)。

注：1) 上述“归属于上市公司股东净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次股权激励计划产生的股份支付费用的影响，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2) 上述解除限售安排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。

若某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(四) 个人层面绩效考核要求：

在公司业绩考核目标达成的前提下，公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本计划的个人解除限售比例的依据。激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全部解除限售，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人绩效考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-待改进
个人解除限售比例	100%		80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例。激励对象按照个人绩效考核结果确定当年实际解除限售数量进行解除限售，激励对象因个人绩效考核不能解除限售的限制性股票不得递延至下期，应由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本计划授予的限制性股票考核期间分为 2025 年、2026 年、2027 年三个会计年度。

(二) 考核次数

本计划在上述考核期间内进行公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核，每个考核期间考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下开展具体的考核工作，

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薪酬与考核委员会。

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，公司人力资源部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薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

（二）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（三）考核结果归档

考核结束后，董事会薪酬与考核委员会授权公司人力资源部保存绩效考核所有考核记录，作为保密资料归档保存。绩效记录保存期为3年，对于超过保存期限的文件和记录，经董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一销毁。

（四）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

九、附则

（一）本办法由董事会制定、解释及修订。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。