

上海安诺其集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海安诺其集团股份有限公司（以下简称“公司”、“安诺其”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，制定了《上海安诺其集团股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利进行，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南第1号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《上海安诺其集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证股权激励计划的有序推进和顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，充分调动员工的积极性、激励员工更勤勉地开展工作，促进公司和员工共同成长，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，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

为公司实施本计划时在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括独立董事、外籍

员工，也不包括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。以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。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存在劳动关系、聘用关系或劳务关系。

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对激励对象的考核工作。
- （二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部等相关部门负责具体实施考核工作，包括相关考核数据的收集、提供、核算及复核等，并对相关数据的真实性和可靠性负责。
- （三）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

激励对象获授的限制性股票能否解除限售将根据公司层面和激励对象个人层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面业绩考核要求
- 本激励计划限制性股票解除限售对应的考核年度为2026年至2028年三个会计年度，分年度进行业绩考核。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，根据考核结果确定公司层面解除限售比例（X）。

本激励计划限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	考核年度	目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2026 年	下列考核目标达成其一： 1、公司 2026 年营业收入较 2025 年增长率不低于 15.00%； 2、公司 2026 年净利润为正数。	下列考核目标达成其一： 1、公司 2026 年营业收入较 2025 年增长率不低于 10.00%； 2、公司 2026 年净利润为正数。
第二个解除限售期	2027 年	下列考核目标达成其一： 1、公司 2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 15.00%； 2、公司 2027 年净利润较 2026 年增长率不低于 10.00%。	下列考核目标达成其一： 1、公司 2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 10.00%； 2、公司 2027 年净利润较 2026 年增长率不低于 5.00%。
第三个解除限售期	2028 年	下列考核目标达成其一： 1、公司 2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 15.00%； 2、公司 2028 年净利润较 2027 年增长率不低于 10.00%。	下列考核目标达成其一： 1、公司 2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 10.00%； 2、公司 2028 年净利润较 2027 年增长率不低于 5.00%。

注：

（1）上述营业收入、净利润增长率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计算依据。其中净利润指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划及有效期内其他激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值为计算依据；

（2）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。

公司层面业绩考核指标完成情况（A）与公司层面解除限售比例（X）对应如下：

公司层面业绩考核指标完成情况（A）	公司层面解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	80%
$A < A_n$	0%

（二）个人层面绩效考核要求

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，由公司对激励对象在各考核期内的绩效考核情况进行打分，并依据激励对象的个人绩效考核得分（P）确定其实际解除限售的股份数量。个人绩效考核得分（P）与个人层面解除限售比例（Y）对照关系如下表所示：

个人绩效考核得分（P）	个人层面解除限售比例（Y）
$P \geq 80$ 分	100%
$70 \text{ 分} \leq P < 80 \text{ 分}$	80%
$60 \text{ 分} \leq P < 70 \text{ 分}$	60%
$P < 60$ 分	0%

（三）考核结果的运用

激励对象当年实际解除限售限制性股票数量 = 个人当年计划解除限售限制性股票数量 $\times$ 公司层面解除限售比例（X） $\times$ 个人层面解除限售比例（Y）。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，激励对象对应考核当年不得解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司以授予价格回购注销，不得解除限售或递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每批次限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划解除限售期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门在董事会薪酬与考核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上交董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

董事会根据考核结果报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

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，人力资源部应在考核工作结束后7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）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部负责保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期为5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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。

上海安诺其集团股份有限公司

董事会

2026年8月18日