

安徽华恒生物科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证安徽华恒生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心管理团队和骨干员工诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司绩效评价体系和激励机制，通过对公司核心管理团队和骨干员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、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。
- 2、公司人力资源部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。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予权益（第一类限制性股票和首次授予第二类限制性股票）的考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，预留授予权益的考核年度为 2027—

2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入或净利润为业绩基数，对各考核年度的营业收入定比业绩基数的增长率（A），或净利润定比业绩基数的增长率（B）进行考核，根据上述指标完成情况确定公司层面解除限售/归属比例（X），各年度业绩考核目标如下表所示：

权益解除限售/归属期	对应考核年度	各年度营业收入定比 2025 年增长率（A）		各年度净利润定比 2025 年增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
首次授予权益第一个解除限售/归属期	2026	15%	10%	15%	10%
首次授予权益第二个解除限售/归属期、预留授予权益第一个解除限售/归属期	2027	30%	20%	30%	20%
首次授予权益第三个解除限售/归属期、预留授予权益第二个解除限售/归属期	2028	45%	30%	45%	30%

业绩考核目标	业绩完成情况	指标对应系数
营业收入定比 2025 年增长率（A）	$A \geq A_m$	$P=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$P=80\%+（A-A_n）/（A_m-A_n）\times 20\%$
	$A < A_n$	$P=0$
净利润定比 2025 年增长率（B）	$B \geq B_m$	$Q=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Q=80\%+（B-B_n）/（B_m-B_n）\times 20\%$
	$B < B_n$	$Q=0$
公司层面解除限售/归属比例（X）	$X=MAX（P，Q）$ ，即取 P 和 Q 的孰高值。	

注：1、上述“营业收入”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。

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划和/或员工持股计划（如有）所涉及股份支付费用影响后的数据作为计算依据。

若公司未满足/部分满足上述业绩考核目标的，激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销；激励对象当期计划归属的第二类限制性股票不能归属或不能完全归属的，由公司作废失效。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核依据公司现行薪酬与绩效管理相关制度实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售/归属的权益数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售/归属比例确定激励对象实际解除限售/归属的权益数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售/归属比例 (Y)	100%		60%	0

激励对象个人当年实际解除限售/归属的权益数量=个人当年计划解除限售/归属权益数量×公司层面解除限售/归属比例（X）×个人层面解除限售/归属比例（Y）。

激励对象考核当年因个人绩效考核原因不能解除限售的第一类限制性股票，由公司按授予价格回购注销；当期计划归属的第二类限制性股票因个人绩效考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议批准，可终止本激励计划或可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；对尚未归属的某一批次/多个批次的第二类限制性股票不得归属，由公司作废处理。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售/归属的前一个会计年度。

2、考核次数

本激励计划限制性股票解除限售/归属期间每年度一次。

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。

八、考核结果反馈

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 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

九、考核结果的管理

1、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。

2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、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。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、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。

安徽华恒生物科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 29 日