

合肥泰禾智能科技集团股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

合肥泰禾智能科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全长效激励与约束机制，构建科学均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干人员的工作积极性与主动性，强化核心人员责任担当，引导激励对象诚信履职、勤勉尽责，保障公司经营业绩稳步增长，确保公司中长期发展战略及经营目标落地实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为规范本激励计划实施流程，保障激励工作合法、合规、有序开展，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》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》、公司 2026 年限制性股票激励计划相关规定，结合公司实际情况，特制定本考核管理办法（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，建立健全规范化、常态化的激励约束考核体系，规范本激励计划的考核管理工作，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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

本办法适用于公司 2026 年限制性股票激励计划的全部激励对象，具体包括公司董事、高级管理人员及核心骨干人员，不包括独立董事及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以及在本激励计划的考核期内与公司（含分公司及控股子公司，下同）具有聘用或劳动关系并签订相关协议。

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、公司人力资源中心负责具体考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告。
- 3、公司人力资源中心、财务管理中心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。
- 4、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

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2026—2028 年，每个会计年度考核一次，具体考核内容如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10% 或以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%。
第二个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20% 或以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%。
第三个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30% 或以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 30%。

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；
2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

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解除限售考核与首次授予保持一致；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的解除限售考核年度为 2027—2028 年，每个会计年度考核一次，具体考核内容如下：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%

	或以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 20%。
第二个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30% 或以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 30%。

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；
2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

若公司层面未满足上述业绩考核目标的，激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

（二）个人层面业绩考核要求

各解除限售考核年度内，激励对象的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，并依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 和 D 共 5 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

考核结果	B 及以上	C	D
解除限售比例	100%	50%	0

若解除限售上一年度公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当年实际解除限售额度按如下方式计算：

当年实际解除限售额度 = 个人当年可解除限售额度 × 个人层面解除限售比例。

激励对象当年因个人绩效考核而未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格进行回购注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限制性股票限售的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核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。

公司人力资源中心在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作，上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核最终报告确定激励对象的解除限售资格及数量。

八、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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后五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，可与人力资源中心沟通解决。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十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

九、考核结果归档

- 1、考核结束后，人力资源中心需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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，须由当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

合肥泰禾智能科技集团股份有限公司董事会

2026 年 9 月 14 日