

合肥汇通控股股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

合肥汇通控股股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本次激励计划”）。

为保证股权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》和其他有关法律法规、规范性文件以及《合肥汇通控股股份有限公司章程》、公司 2025 年股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特拟定本办法。

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，保证股票期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的工作业绩、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

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员及核心骨干人员等。

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考核工作，并负责对公司董事、高级管理人员及核心骨干人员等股权激励对象进行考核。

2、公司人力资源部、财务中心等部门负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

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股票期权考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	对应考核年度	各年度营业收入定比 2025 年增长率 (A)		净资产收益率 ROE (B)
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)
第一个行权期	2026	25%	20%	10%
第二个行权期	2027	50%	40%	10%
第三个行权期	2028	75%	60%	10%
第四个行权期	2029	100%	80%	10%

指标	完成度	公司层面行权比例 (X)
营业收入增长率 (A) 或 净资产收益率 ROE (B)	$A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$	X=100%
	$An \leq A < Am$ 且 $B < Bm$	X=80%
	$A < An$ 且 $B < Bm$	X=0

注：1、“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、“净资产收益率 ROE”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用影响作为计算依据。

若预留部分股票期权在 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 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：

行权期	对应考核年度	各年度营业收入定比 2025 年增长率 (A)		净资产收益率 ROE (B)
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)
第一个行权期	2027	50%	40%	10%
第二个行权期	2028	75%	60%	10%
第三个行权期	2029	100%	80%	10%

指标	完成度	公司层面行权比例 (X)
营业收入增长率 (A) 或 净资产收益率 ROE (B)	A≥Am 或 B≥Bm	X=100%
	An≤A<Am 且 B<Bm	X=80%
	A<An 且 B<Bm	X=0

注：1、“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2、“净资产收益率 ROE”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划所涉及的当年度股份支付费用影响作为计算依据。

各行权期内，公司根据上述考核目标确定公司层面行权比例，若公司层面的业绩考核未达到相关考核要求的，所有激励对象对应考核当年可行权的全部/部分股票期权不得行权，由公司注销，不可递延至下一年度。

2、个人层面业绩考核要求

根据《公司2025年股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，具体行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。具体如下：

根据公司制定内部绩效考核相关制度，公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分（满分为100分）。

在公司层面达到业绩考核要求的前提下，根据公司层面业绩考核及个人层面绩效考核确定考核总分值（T），其中考核总分值（T）计算方式为：

适用激励对象	业绩考核分 (B) 完成率不低于 80%，满 分 100	价值贡献分 (S) 满分 100	个人考核分 (P) 满分 100	总分值 (T) 满分 100
母公司被激励对象	公司层面业绩指标完成率*100	由董事会薪酬与考核委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B*50\%+S*10\%+P*40\%$
各子公司被激励对象	公司层面业绩指标完成率*50+子公司层面业绩指标完成率*50	由董事会薪酬与考核委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B*50\%+S*10\%+P*40\%$
研发人员	公司层面业绩指标完成率*100	由董事会薪酬与考核委员会考核评分	个人绩效考核分	$T=B*30\%+S*30\%+P*40\%$

注：当公司层面考核中A≥Am或B≥Bm时，公司层面业绩指标完成率=100%；当公司层面考核中An≤A<Am且B<Bm时，公司层面业绩指标完成率=A/Am；当公司层面考核中A<An且B<Bm，公司层面业绩考核不达标，公司层面业绩指标完成率为0。

公司激励对象按照考核最终分值确定当年度可行权比例，具体如下：

各考核年度考核总分数 (T)	等级	个人考核行权比例 (M)
$T \geq 90$	A	100%
$80 \leq T < 90$	B	90%
$70 \leq T < 80$	C	80%
$T < 70$	D	0

激励对象个人当年实际可行权额度=公司层面行权比例 (X) ×个人考核行权比例 (M) ×个人当年度计划行权额度。

激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象期权行权期的上一年度分别为 2026 年度、2027 年度、2028 年度、2029 年度。

2、考核次数

激励计划期权行权期间每年度一次。

七、行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

八、考核程序

公司人力资源部、财务中心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，并保存考核结果，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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

九、考核结果的反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会授权的相关实

施部门应当在考核结束后将考核结果通知被考核对象；

2、如被考核对象对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会授权的相关实施部门提出申诉，薪酬与考核委员会授权的相关实施部门可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

十、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部等相关实施部门须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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束五年后由相关实施部门负责统一销毁。

十一、附则

1、本办法由董事会负责拟定、解释及修订。若本办法与日后发布的法律法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布的法律法规和部门规章规定为准。

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。

合肥汇通控股股份有限公司董事会

2025年12月1日