

## 上海英方软件股份有限公司

### 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海英方软件股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，按照收益与贡献匹配的原则，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、法规和规范性文件以及《上海英方软件股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海英方软件股份有限公司 2023 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，保证本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，以实现本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激励计划所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干员工。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

(三)公司人力资源部、财务部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。

(四)公司董事会负责对考核结果的审批。

## 五、考核评价指标及标准

(一)激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属其所获授的各批次限制性股票前,须满足在公司 12 个月以上的任职期限

(二)公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。本激励计划首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核指标: 以 2022 年营业收入为基数, 对应考核年度营业收入增长率	
		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2023	30.00%	24.00%
第二个归属期	2024	69.00%	55.20%
第三个归属期	2025	120.00%	96.00%
考核指标		业绩完成情况	公司层面归属比例 (X)
对应考核年度实际营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注: 上述“营业收入”是指经审计的上市公司营业收入(下同)。

若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之前(不含披露当天)授予,则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。

若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之后(含披露当天)授予,则预留部分限制性股票的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度公司层面业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核指标：以 2022 年营业收入为基数，对应考核年度营业收入增长率	
		目标值 (Am)	触发值(An)
第一个归属期	2024	69.00%	55.20%
第二个归属期	2025	120.00%	96.00%
考核指标		业绩完成情况	公司层面归属比例 (X)
对应考核年度实际营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

### (三) 激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行的绩效考核相关制度组织实施，公司将依照激励对象的个人绩效考核结果确定其各年度个人层面归属比例。激励对象个人绩效考核结果划分为三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

个人层面考核结果	优秀	良好	不合格
个人层面归属比例 (S)	100%	80%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (S)。

激励对象当期计划归属的限制性股票因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。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2023-2025 年三个会计年度；若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之前（不含披露当天）授予，则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。

若预留部分限制性股票在公司 2023 年第三季度报告披露之后（含披露当天）授予，则预留部分限制性股票的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每个会计年度考核一次。

## 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 15 个工作日内通知被考核对象考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。若无法沟通解决，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 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录至少保存 5 年。

## 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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

上海英方软件股份有限公司董事会

2023 年 7 月 27 日