

上海步科自动化股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

上海步科自动化股份有限公司（以下简称“公司”或“步科股份”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《上海步科自动化股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

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股权激励计划的所有激励对象，为公司或子公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、业务技术骨干以及重要管理人员。

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。
- 2、公司人力资源部、财务部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、考核方法和考核内容

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，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目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权第一个行权期	公司需达成以下两个条件之一： 1、以公司 2024 年营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 15%； 2、以公司 2024 年净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 10%。
首次授予的股票期权第二个行权期	公司需达成以下两个条件之一： 1、以公司 2024 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以公司 2024 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 30%。
首次授予的股票期权第三个行权期	公司需达成以下两个条件之一： 1、以公司 2024 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、以公司 2024 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 50%。

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”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

若预留部分的股票期权在 2025 年授予，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分的股票期权在 2026 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权第一个行权期	公司需达成以下两个条件之一： 1、以公司 2024 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以公司 2024 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 30%。
预留授予的股票期权第二个行权期	公司需达成以下两个条件之一： 1、以公司 2024 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、以公司 2024 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 50%。

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”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人层面业绩考核要求

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。

届时根据下表确定激励对象行权比例：

评价标准	B级及以上（含B级）	B级以下（不含B级）
个人层面期权成就比例	100%	0

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面期权成就比例×个人层面期权成就比例，对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间和次数

1、考核期间

激励对象获授的股票期权行权期的前一会计年度。

2、考核次数

激励计划股票期权等待期间每年度一次。

七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部组织实施，并保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象。

如激励对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提起申诉，由董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

2、考核结果归档结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。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。

九、附则

1、本办法由董事会负责制定、修改及修订。

2、本办法须经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

上海步科自动化股份有限公司

董事会

2025 年 1 月 17 日