

深圳通业科技股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为进一步完善深圳通业科技股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司引进的高端人才、特殊人才和董事会认为需要激励的优秀人才，充分调动公司骨干团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业竞争力，有效地将公司、股东和骨干团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2025年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《深圳通业科技股份有限公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的激励对象为公司（含子公司）董事、高级管理人员、其他核心管理人员及技术（业务）骨干。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和骨干人员。

四、考核机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司综合管理部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司综合管理部、财务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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核评价指标及标准

股权激励计划限制性股票授予的业绩考核分为公司年度业绩考核及个人年度业绩考核。

（一）公司年度业绩考核标准

本激励计划的公司年度业绩考核的考核期为2025年、2026年、2027年三个会计年度，达到公司年度业绩考核指标作为激励对象当年度的第一个可归属条件，业绩考核的指标为公司的营业收入，每个会计年度考核一次。

公司年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	年度营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025年	5.30亿元	5.00亿元
第二个行权期	2026年	5.90亿元	5.50亿元
第三个行权期	2027年	6.50亿元	6.00亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
年度营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 50\% + 50\%$
	$A < A_n$	$X = 0$

注：“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准；未能达到权益归属部分，限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）个人年度业绩考核

本激励计划的个人年度绩效考核的考核期为2025年至2027年三个会计年度。根据公司设定的个人绩效考核，达到个人年度绩效考核要求作为激励对象考核年度的第二个可归属条件。每个会计年度考核一次。当期个人绩效考核结果与归属比例对应关系如下：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
绩效评定	A	B	C	D
归属比例	100.00%	100.00%	80.00%	0.00%

（三）考核结果

考核期内，激励对象当期可归属的公司股票权益数量=当期计划归属的权益数量×公司层面可归属比例×个人年度业绩考核的可归属比例。考核期内，激励对象按照当期可归属的公司股票权益数量获得权益归属；若考核结果未达到要求，相应限制性股票取消归属，并作废失效。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授的限制性股票可归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2025年至2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部根据各年度的业绩情况判断是否符合公司年度业绩考核指

标。

(二)由公司综合管理部整理激励对象个人年度考核结果,拟定绩效考核结果等级,报董事会薪酬与考核委员会审定。

(三)公司董事会薪酬与考核委员会应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,并最终审批考核结果。

八、考核结果反馈与运用

(一)被考核对象有权了解自己的考核结果,综合管理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。

(二)如果被考核对象对自己的考核结果有异议,可与综合管理部沟通解决。如无法沟通解决,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10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(三)考核结果作为限制性股票权益归属的依据。

九、考核结果管理

(一)考核结束后,综合管理部须保留绩效考核所有考核记录。

(二)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,须考核记录员签字。

(三)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综合管理部负责统一销毁。

十、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股权激励计划生效后实施。

深圳通业科技股份有限公司董事会

2025年3月28日