

北京万通新发展集团股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京万通新发展集团股份有限公司（以下简称“公司”、“上市公司”）在既定的转型发展战略目标指导下，通过收购北京数渡信息科技有限公司（以下简称“数渡科技”）等布局，正全力切入以 PCIe5.0/6.0 switch 芯片为代表的 AI 算力基础设施核心赛道。此时，制定股权激励计划此举旨在将核心人才的利益与公司长远发展目标深度绑定，激发团队在 AI 产业时代机遇下的创新活力和市场动力。此次股权激励致力于吸引和留住芯片设计、高速互连等领域的核心技术骨干，通过共享公司发展成果，促使员工聚焦于公司长期目标，减少短期行为，共同推动数渡科技 PCIe5.0/6.0 switch 芯片的市场份额提升，完成公司转型的战略目标。

在充分保障上市公司股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件以及《北京万通新发展集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）、《北京万通新发展集团股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2025 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

本办法所实施的考核是为了进一步完善公司法人治理结构，优化公司激励约束机制，客观、公正评价公司业绩和激励对象绩效，确定公司按照本激励计划所授出权益的解除限售条件是否成就，保障本激励计划顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，确保数渡科技新产品研发推进、业绩实现，从而进一步促进上市公司发展战略和整体经营目标的实现。

二、考核原则

本办法所实施的考核坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和激励

对象的业绩进行评价，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，通过数渡科技业绩实现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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核考核工作；

（二）公司人力发展与行政中心及数渡科技综合部在董事会薪酬与考核委员会领导下具体实施考核工作，包括实施、执行、保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

公司层面的业绩考核要求本激励计划在 2026 年至 2028 年会计年度中，分年度对数渡科技进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度所获限制性股票解除限售的条件之一。业绩考核指标为：数渡科技产品开发及生产进度目标以及数渡科技年度营业收入。各年度财务业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	产品名称	承诺开发及生产进度目标	数渡科技年度营业收入
第一个解除限售期	144 通道 PCIe5.0 交换芯片	2026 年 12 月 31 日前，达到产品标准和完成量产版本的首次生产	2026 年度营业收入不低于 60,000 万元
第二个解除限售期	PCIe6.0 交换芯片	2027 年 12 月 31 日前，达到产品标准和完成量产版本的首次生产	2027 年度营业收入不低于 120,000 万元
第三个解除限售期	PCIe7.0/CXL4.0 交换芯片	2028 年 12 月 31 日前，完成 PCIe7.0/CXL4.0 交换芯片的研发（通道数不少于 144）	2028 年度营业收入不低于 160,000 万元

注：上述“营业收入”是指经审计的数渡科技主营业务收入，产品标准的判断以权威第三方或行业头部客户出具关于相关产品通过标准组织认定机构的兼容性测试、可靠性测试、老化测试、环境测试报告等为准。

本激励计划下限制性股票的预留授予如在 2026 年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则解除限售考核方案和首次授予相同；

若预留授予在 2026 年第三季度报告披露日之后完成，则解除限售考核年度为 2027、2028、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：

解除限售期	产品名称	承诺开发及生产进度目标	数渡科技年度营业收入
第一个解除限售期	PCIe6.0 交换芯片	2027 年 12 月 31 日前，达到产品标准和完成量产版本的首次生产	2027 年度营业收入不低于 120,000 万元
第二个解除限售期	PCIe7.0/CXL4.0 交换芯片	2028 年 12 月 31 日前，完成 PCIe7.0/CXL4.0 交换芯片的研发（通道数不少于 144）	2028 年度营业收入不低于 160,000 万元
第三个解除限售期	Scale-up 专用协议交换芯片 /CXL4.0 设备控制器	2029 年 12 月 31 日前，完成 Scale-up 专用协议交换芯片的研发（通道数不少于 256）；完成 CXL4.0 设备控制器的研发	2029 年度营业收入不低于 210,000 万元

注：上述“营业收入”是指经审计的数渡科技主营业务收入，产品标准的判断以权威第三方或行业头部客户出具关于相关产品通过标准组织认定机构的兼容性测试、可靠性测试、老化测试、环境测试报告等为准。

若各解除限售期内，数渡科技当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划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回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司对数渡科技的绩效管理要求实施。激励对象个人考核评价结果分为合格及以上、勉强合格与不合格三档，各考核评价结果分别对应当期解除限售比例（M），如下表所示：

考核评价结果	合格及以上	勉强合格	不合格
解除限售比例（M）	100%	60%	0

以公司层面的业绩目标达成为前提，激励对象个人在每个解除限售期内实际可以解除限售的股票数量=根据个人当期可解除限售的股票数量×上表中的解除限售比例（M），激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销，不可递延至以后年度。

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 2026、2027、2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。本激励计划预留授予的限制性股票如在 2026 年第三季度报告披露（含当日）之前完成，则解除限售考核期间与次数和首次授予相同，若预留授予在 2026 年第三季度报告披露日之后完成，则解除限售考核年度为 2027、2028、2029 年三个会计年度，公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力发展与行政中心及数渡科技综合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

1、被考核对象有权了解本人考核结果，直接主管、公司人力发展与行政中心及数渡科技综合部应当在考核工作结束后十个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、被考核对象对本人考核结果有异议的，可与公司人力发展与行政中心及数渡科技综合部沟通解决。无法沟通解决的，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在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据，按照本激励计划有关内容执行。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，公司人力发展与行政中心须保留绩效考核所有考核结论。
- 2、为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需修改或重新记录，须当事人签字确认。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）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。

北京万通新发展集团股份有限公司

董事会

2025 年 11 月 16 日