

# 深圳市深科达智能装备股份有限公司

## 2025年股票期权激励计划考核管理办法

深圳市深科达智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《2025 年股票期权激励计划（草案）》（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》等法律、法规和规范性文件、以及《深圳市深科达智能装备股份有限公司章程》等相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2025 年股票期权激励计划考核管理办法》（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，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平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现 2025 年股票期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

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司、子公司）任职的技术骨干、业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司董事、独立董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构

- (一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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，并向公司董事会薪酬与考核委员会报告工作。
- (三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和提供，并确保真实性和可靠性。
- (四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

- (一) 公司层面的业绩考核
- 本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年至 2027 年两个会计年度，分年度对公司的经营情况进行考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。
- 股票期权各年度的业绩考核目标如下表所示：

当年度公司归母净利润(B)大于 0 时					
行权期	考核年度	年度公司营业收入(A)		年度公司归母净利润(B)	
		目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )	目标值(B <sub>m</sub> )	触发值(B <sub>n</sub> )
第一个行权期	2026	64,399 万元	57,959 万元	5,614 万元	5,053 万元
第二个行权期	2027	70,839 万元	63,755 万元	6,175 万元	5,558 万元

考核指标	完成度	公司层面行权比例
年度公司营业收入(A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m \times 100\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
年度公司归母净利润(B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m \times 100\%$

	B<Bn	X2=0
各个行权期，公司层面行权比例，当年度公司归母净利润(B)大于 0 时，取 X1 或 X2 的孰高值对应的行权比例；反之，当归母净利润(B)小于等于 0，则当期不得行权。		

注：“归母净利润”和“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除有效期内所有激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司（含分公司、子公司）现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象实际行权的股份数量，具体如下：

考核结果	A	B	C
个人层面行权比例	100%	80%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量\*公司层面期权行权比例\*个人层面行权比例。

激励对象考核当年不能行权或不能完全行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、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。

七、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个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

若被考核对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决；无法沟通解决的，被考核对象可自收到考核结果通知之日起 10 个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据被考核对象的个人考核结果办理当期股票期权行权事宜。

## （二）考核结果留档

考核评价工作结束之后，被考核对象的个人考核结果由公司人力资源部留档保存，绩效考核记录保存期 5 年。超过保存期限的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人力资源部统一办理档案销毁事宜。

## 八、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

深圳市深科达智能装备股份有限公司

董事会

2025 年 12 月 18 日