

北京万通新发展集团股份有限公司

2026 年股票期权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”）为了更进一步健全和完善公司长效激励与约束机制、构建持续激励文化，促进公司各业务板块整体协同发展及转型战略目标的顺利实现，深入绑定、激励并能有效吸引行业优秀人才，充分调动公司核心管理团队及骨干人员的积极性、创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展、共享发展成果，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、激励与约束匹配的基本原则，公司制定了《北京万通新发展集团股份有限公司 2026 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有效实施，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、行政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》、本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026 年股票期权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更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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，确定公司按照本激励计划所授出权益的行权条件是否成就，保障本激励计划的顺利有效实施；同时，在最大程度上发挥股权激励的作用，确保公司各业务板块及核心关键子公司技术研发、市场开拓、产品迭代突破等顺利推进，进一步促进上市公司转型发展战略、整体经营目标及业绩成长的实现，从而达到公司、股东和员工利益的多方共赢。

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绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作绩效、贡献紧密结合，从而提高公司整体竞争力和经营业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本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各子公司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；

（三）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 220%
第二个行权期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 375%、净利润扭亏为盈，且万通发展（数渡科技）PCIe switch 芯片达到国产品牌服务器 PCIe 交换芯片市场占有率前 2 位

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表数据为计算依据；
②上述“净利润”指以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基础，并剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划所产生的股份支付费用影响作为计算依据；
③芯片产品市场占有率标准的判断以权威第三方或行业头部企业出具的相关报告为准；
④上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留授予部分的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。各年度业绩考核目标与首次授予部分相同。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）子公司层面业绩考核

子公司层面的业绩考核要求仅针对该子公司所属激励对象，其他非子公司的激励对象无该层面的业绩考核要求。该子公司所属激励对象当年实际可行权的股

票期权数量，需与其所属子公司上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，具体业绩考核要求按照公司与各子公司激励对象签署的相关规章或协议执行。子公司层面考核结果及对应的可行权比例如下所示：

子公司业绩完成率（S）	S≥100%	S<100%
子公司层面行权比例	100%	0%

（三）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内部的绩效管理要求实施。公司将依据本办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。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获授股票期权当期的行权比例，具体如下表所示：

考核评价结果	合格及以上	勉强合格	不合格
个人层面行权比例	100%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，子公司所属激励对象个人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×子公司层面行权比例×个人层面行权比例，非子公司激励对象即上市公司母公司激励对象个人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×个人层面行权比例。激励对象因公司和子公司层面业绩考核不合格、个人绩效考核结果而导致激励对象当期不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次及预留授予的股票期权考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力发展与行政中心及各子公司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

及各子公司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各子公司沟通解决。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、考核结果作为股票期权行权的依据，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、规范性文件及本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、规范性文件及本激励计划执行。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本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

2026年10月15日