

深圳市中科蓝讯科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市中科蓝讯科技股份有限公司（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，制定并拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《深圳市中科蓝讯科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市中科蓝讯科技股份有限公司 2023 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

（一）通过股权激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高员工的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，改善现阶段以年薪制为主的单一激励模式，完善公司薪酬激励体系，从而吸引和留住优秀人才，增强公司凝聚力。

二、考核原则

（一）公司不得为激励对象依本计划获取有关权益提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（二）公司董事、监事和高级管理人员在实施本激励计划的过程中应当诚实守信、勤勉尽责，维护公司和全体股东的利益。

（三）公司实施本激励计划，应当严格按照有关法律、法规、规范性文件的规定和本计划的要求履行信息披露义务。

（四）任何人不得利用本计划进行内幕交易、操纵证券交易价格和进行证券欺诈活动。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括核心技术人员、中层管理人员，以及董事会认为应当激励的其他人员，不包含公司独立董事、监事。

四、考核机构

（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）公司各职能部门负责人、财务部、人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下对相关考核数据进行收集和整理，并对数据的真实性和可靠性负责。

（三）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核：

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年~2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以当年实现的营业收入达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期 (30%)	2023	公司营业收入达到 14 亿元
第二个归属期 (30%)	2024	公司营业收入达到 18 亿元
第三个归属期 (40%)	2025	公司营业收入达到 23.5 亿元

注：上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属，并作废失效，不可递延至以后年度。

（二）个人层面绩效考核

绩效考核评级划分为两个等级。根据个人的绩效考核评级结果确定当年度个人归属系数，在公司业绩目标达成的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（M）×个人层面归属比例（P）。具体见下表：

考核评级	B 及以上	C 及以下
个人归属系数（P）	100%	0

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会/股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划首次授予的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

（二）董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

（三）公司各职能部门负责人、财务部、人力资源部根据薪酬与考核委员会制定的考核标准开展相关考核数据的收集整理，并向董事会薪酬与考核委员会报告。

（四）董事会薪酬与考核委员会根据上述部门、负责人提供的数据，确定激励对象的考核等级，确定激励对象的归属资格及数量。

（五）公司董事会对考核结果进行审议并做出决议。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可向人力资源部反馈，公司人力资源部汇总后统一向薪酬与考核委员会汇报，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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，董事会办公室保留绩效考核所有考核记录。
- 2、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。
- 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订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（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。

深圳市中科蓝讯科技股份有限公司

董事会

2023年2月7日