

# 深圳市深科达智能装备股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为了保证深圳市深科达智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）2023 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含子公司，下同）高级管理人员、核心技术人员及董事会认为应当激励的其他核心人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司信息自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》和其他有关法律、法规、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》《深圳市深科达智能装备股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《深圳市深科达智能装备股份有限公司 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

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，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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 2023 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括高级管理人员、核心技术人员及董事会认为应当激励的其他核心人员（不包括独立董事、监事）。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司人力资源部、财务管理部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务管理部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准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

(一) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，应满足 12 个月以上的任职期限。

(二) 公司层面业绩考核

(1) 本激励计划对各考核年度的营业收入或归母净利润进行考核，根据营业收入或归母净利润孰高值完成情况确定公司层面归属比例 X。

首次授予部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各年度业绩考核目标完成情况确定公司层面归属系数比例，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核年度公司营业收入 (A)		考核年度公司归母净利润 (B)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个归属期	2023 年	6.83 亿元	9.76 亿元	0.25 亿元	0.36 亿元
第二个归属期	2024 年	8.88 亿元	12.68 亿元	0.57 亿元	0.81 亿元
第三个归属期	2025 年	11.21 亿元	16.02 亿元	0.89 亿元	1.28 亿元

注：“归母净利润”和“营业收入”口径以经会计师事务所经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，且剔除有效期内本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

(2) 若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年三季度报披露前授出，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年三季度报披露后授出，则预留授予限制性股票考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	考核年度公司营业收入 (A)	考核年度公司归母净利润 (B)
-----	------	-------------------	--------------------

		触发值 (An)	目标值 (Am)	触发值 (Bn)	目标值 (Bm)
第一个归属期	2024年	8.88亿元	12.68亿元	0.57亿元	0.81亿元
第二个归属期	2025年	11.21亿元	16.02亿元	0.89亿元	1.28亿元

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面归属系数安排如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
考核年度公司营业收入 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X1=A/Am*100\%$
	$A < An$	$X1=0\%$
考核年度公司归母净利润 (B)	$B \geq Bm$	$X2=100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X2=B/Bm*100\%$
	$B < Bn$	$X2=0\%$
各个归属期，公司层面归属比例取 X1 或 X2 的孰高值对应的归属比例		

注：计算公司层面归属比例 (X) 不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果。

公司层面可归属数量计算方法：

公司层面各期可归属数量=各期可归属额度×公司层面归属比例 (X)

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

(三) 激励对象所在经营单位的考核要求

满足上市公司层面业绩考核后，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属经营单位的绩效考核挂钩，激励对象所在经营单位的考核结果必须达到一般作为激励对象的归属条件。若限制性股票归属条件达成，则经营单位内激励对象按照计划规定比例归属。反之，权益份额全部不得归属，作废失效。具体如下：

考核结果	达标	一般	不及格
业绩实现情况	100%	80%–99%	低于 80%
激励对象所在经营单位归属比例 (Y)	100%	80%–99%	0%

注：计算经营单位归属比例 (Y) 不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果。

(四) 满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，依照激励对象的绩效考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：

考核结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面归属比例 (Z)	100%		80%	0%

若公司层面业绩和激励对象所在经营单位绩效考核均达标，且个人层面绩效考核亦达标（即考核结果达到“合格”及以上），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股票数量×公司层面的归属比例（X）×激励对象所在经营单位归属比例（Y）×个人层面归属比例（Z）。

如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“不合格”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。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权益作废失效处理，不可递延以后年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2023-2025 年三个会计年度。若预留部分在 2023 年三季度披露前授出，预留部分考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在 2023 年三季度披露后授出，预留部分的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度。公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核每年度考核一次。

## 七、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。

## 八、考核结果的反馈及申诉

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工

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归属的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部需要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，需要考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，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。自股东大会审议通过并自 2023 年限制性股票激励计划生效后开始实施。

深圳市深科达智能装备股份有限公司

董事会

2023 年 2 月 25 日