

深圳科士达科技股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳科士达科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动专业管理人才及核心技术(业务)骨干的积极性与创造性,建立员工与公司共同发展的激励机制,将股东利益、公司利益和员工个人利益进行有效统一,确保公司的战略目标和经营目标的实现,公司拟实施 2025 年股票期权激励计划。为保证本计划的顺利实施,公司现根据《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《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制定本办法。

一、考核目的

确保公司未来发展战略和经营目标的实现,建立责、权、利相一致的激励与约束机制,健全公司激励对象绩效考核评价体系,激发激励对象的价值和积极性,带动内部组织的高效运转,促进公司的可持续发展,保证本激励计划的顺利实施。

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,以实现本次股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

本办法适用于参与公司本次股权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和审核对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。人力资源部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可靠性负责。

五、考核指标及标准

1、本计划首次授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	满足以下两个目标之一： 1、2025 年营业收入不低于 48 亿元； 2、2025 年净利润不低于 4.8 亿元。
第二个行权期	满足以下两个目标之一： 1、2025-2026 年营业收入累计不低于 103 亿元； 2、2025-2026 年净利润累计不低于 10.5 亿元。
第三个行权期	满足以下两个目标之一： 1、2025-2027 年营业收入累计不低于 166 亿元； 2、2025-2027 年净利润累计不低于 17.3 亿元。

注：1、上述净利润考核指标均以归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励实施影响的数值作为计算依据。

2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在 2025 年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季报披露之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	满足以下两个目标之一： 1、2025-2026 年营业收入累计不低于 103 亿元； 2、2025-2026 年净利润累计不低于 10.5 亿元。
第二个行权期	满足以下两个目标之一： 1、2025-2027 年营业收入累计不低于 166 亿元； 2、2025-2027 年净利润累计不低于 17.3 亿元。

如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

公司分别对研发体系、销售体系、供应链体系和平台体系激励对象设置不同的个人绩效考核指标，并与激励对象签署《股权激励授予协议书》，上述四个体系完成绩效考核指标的，可全部行权；未完成绩效考核指标的，根据《股权激励授予协议书》的相关约定，激励对象不能行权或部分行权。不能行权的当期份额由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划行权条件的考核年度为 2025—2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

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。

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行使股票期权的条件是否成就及数量并报董事会审核。

八、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自己的考核结果，薪酬与考核委员会通过员工直接主管应在考核工作结束后 5 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与考核委员会申诉，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。

（二）考核结果归档

考核结束后，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) 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳科士达科技股份有限公司

董事会

二〇二五年九月二十三日