

深圳市深科达智能装备股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市深科达智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律法规、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》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市深科达智能装备股份有限公司2026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，保证本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 2026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，从而提高公司整体业绩和管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含分公司、子公司）

任职的核心技术人员、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。

本激励计划所有激励对象必须在公司授予第二类限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分公司、子公司存在劳动关系或聘用关系。

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。

（四）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）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

（二）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2026-2027年两个会计年度，对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象各归属期的归属条件之一。

本激励计划限制性股票各考核期间的业绩考核要求如下表所示：

单位：万元

归属期	考核期间	考核期间内 累计营业收入（A）		考核期间内 累计归母净利润（B）	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个归属期	2026年	80,000	72,000	12,000	10,800
第二个归属期	2026-2027 两年累计	165,000	148,500	25,200	22,680

公司层面业绩考核指标完成情况与对应公司层面归属比例如下：

考核指标	完成度	公司层面归属比例（X）
考核期间内 累计营业收入(A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
考核期间内 累计归母净利润(B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m*100\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
各个归属期，公司层面归属比例（X）， $X=X_1*30\% + X_2*70\%$ 。		

注1、“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，且剔除考核年度内全部在有效期内的股权激励计划、员工持股计划（如有）的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

注2、上述归属条件涉及的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。

（三）激励对象的个人层面绩效考核要求

按照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归属的股份数量。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归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量，具体如下：

考核结果	A	B	C
个人层面归属比例	100%	80%	0%

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数量*公司层面归属比例*个人层面归属比例。

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，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2026年、2027年两个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

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，人力资源部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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，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 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

公司根据考核结果办理限制性股票归属等事宜。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

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 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市深科达智能装备股份有限公司

董事会

2026年9月3日