

深圳市长亮科技股份有限公司

2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2024 年 9 月)

深圳市长亮科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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相结合，促进公司长期、稳定、健康发展，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《深圳市长亮科技股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，公司根据《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（2018 年修正）》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市长亮科技股份有限公司章程》、本激励计划等相关规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳市长亮科技股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法（2024 年 9 月）》（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，保证公司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，以实现股权激励计划与激励对象工作绩效、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的核心管理骨干、核心技术（业务）骨干（包括外籍员工，不包括公司独立董事、监事及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）。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

（二）公司董事会授权公司经营管理执行委员会制定针对公司内部各管理体系层面的考核制度与标准、确定考核指标并推动执行。

（三）公司董事会办公室、人力资源部门、财务部门组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司经营管理执行委员会与董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权及限制性股票的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以 2023 年营业收入和净利润为基数，2024 年营业收入或净利润增长率不低于 10%。
第二个行权/解除限售期	以 2023 年营业收入和净利润为基数，2025 年营业收入或净利润增长率不低于 20%。

注：1、上述指标应均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指标以扣除非经常性损益后的净利润且剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、在本次股权激励有效期内，公司实施可转债、非公开发行股份、购买重大资产等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算。

上述各年度业绩考核目标中，营业收入或净利润任一达成目标的，即视为公司满足上述考核目标。

公司未满足上述业绩考核目标的，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；所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）各管理体系层面业绩考核要求

公司董事会授权公司经营管理执行委员会按照管理体系职能与业务板块的不同，每年制定具体业绩考核标准与指标，推动对各管理体系进行业绩考核，业绩完成度（A）、目标值（Am）、触发值（An）与对应行权/解除限售比例（X）如下：

业绩完成度（A）	各管理体系层面行权/解除限售比例（X）
$A \geq A_m$	$X = 100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$80\% \leq X < 100\%$
$A < A_n$	$X = 0$

注：1、 $A_n = 80\%$ ， $A_m = 100\%$ 。

2、若股数因行权/解除限售比例影响而出现不足 10 股的情况，公司将对相关股数进行四舍五入的处理。

若各管理体系达到或超过各自业绩考核指标的触发值（An），则各管理体系的行权/解除限售比例即各管理体系层面业绩完成度所对应的行权/解除限售比例。

若各管理体系未达到各自业绩考核指标的触发值（An），则该管理体系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；该管理体系的所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（三）个人层面绩效考核要求

在本激励计划执行期间，公司每年均依照《考核管理办法》及相关规定，对激励对象进行年度绩效考核，并以达到年度绩效考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件之一。

公司管理层、人力资源部门和相关业务部门将根据激励对象在每个考核年度的考核指标的达成情况，确定员工绩效等级。当公司绩效考核达到行权/解除限售条件时，激励对象只有在行权/解除限售期的上一年度考核等级在 C 级以上

（含 C 级），才可按照激励计划的相关规定对该行权/解除限售期内所获授的全部权益申请行权/解除限售。

绩效考核等级依据综合考核评分结果共分为 A、B+、B、C、D 五个评价等级，每一级别对应的评价标准如下表所示：

评价等级	A	B+	B	C	D
评价标准	达标	达标	达标	达标	不达标

若激励对象考核当年个人层面绩效考核为不达标，则该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；该激励对象考核当年计划解除限售数量的全部不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

若各年度公司层面业绩考核达标、各管理体系层面业绩考核达到或超过上述业绩考核指标的触发值（An）、激励对象个人层面当年考核为达标，则激励对象当年实际行权额度/解除限售数量=各管理体系层面业绩完成度对应的行权/解除限售比例（X）×个人当年计划行权额度/解除限售数量。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请股票期权行权/限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2024、2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司考核工作小组根据公司、各管理体系、激励对象各年度的考核要求从各部门收集相关业务与财务数据；

（二）公司考核工作小组根据收集的数据判断公司、各管理体系、各激励对象是否符合公司在对应考核年度的业绩考核指标要求，并在此基础上形成绩效考核报告上交公司经营管理执行委员会与董事会薪酬与考核委员会；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结

果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的行权/解除限售资格及额度/数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据股权激励计划及考核结果确认激励对象行权/解除限售数量额度。

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自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象。

2、如果激励对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，激励对象可以在接到考核结果通知的3个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内对复议结果予以反馈。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部需保留绩效考核所有考核记录，考核结果作为保密资料归档案保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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、股权激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、股权激励计划草案的规定执行。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、本激励计划执行。

（二）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

深圳市长亮科技股份有限公司董事会

2024年9月19日