

# 慧博云通科技股份有限公司

## 2024 年股票期权与限制性股票激励计划

### 考核管理办法

慧博云通科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，推动公司实施创新驱动发展战略，建立企业科技创新激励分配机制、健全企业自主驱动激励约束机制，充分提升公司董事、高级管理人员、核心技术人员、业务骨干等的积极性、主动性和创造性，健全和完善劳动者与所有者风险共担、利益共享的长效机制，有效地将股东利益、公司利益、经营管理层与核心员工利益结合在一起，提高公司竞争力和团队凝聚力，推动公司中长期发展战略落地，实现公司高质量发展，公司拟实施 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年 8 月修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律法规以及《慧博云通科技股份有限公司章程》，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，特制定《慧博云通科技股份有限公司 2024 年股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》。

#### 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与约束机制，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情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、对公司贡献的紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

#### 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，包括公司董事、高级管

理人员、核心技术人员、业务骨干等。

#### 四、考核机构

(一) 董事会提名与薪酬委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务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提名与薪酬委员会负责并报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

#### 五、考核指标

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，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/归属安排	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权/归属期	2024 年	30%	20%
第二个行权/归属期	2025 年	69%	44%
第三个行权/归属期	2026 年	119.7%	72.8%
考核指标	完成度	公司层面可行权/归属比例 (M)	
净利润较 2023 年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	80%	
	$A < A_n$	0%	

注 1：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，指标计算时应剔除对应考核期内因实施激励计划所摊销的股份支付相关费用的影响。

若预留部分在 2024 年第三季报披露之前授予完成，则预留部分行权/归属考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2024 第三季报披露

之后授予完成，则预留部分的行权/归属考核年度为 2025-2026 两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/归属安排	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权/归属期	2025 年	69%	44%
第二个行权/归属期	2026 年	119.7%	72.8%
考核指标	完成度	公司层面可行权/归属比例 (M)	
净利润较 2023 年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	80%	
	$A < A_n$	0%	

注 1：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，指标计算时应剔除对应考核期内因实施激励计划所摊销的股份支付相关费用的影响。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应年度计划行权/归属的股票期权不得行权/归属，由公司注销；

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核依据公司现行薪酬与绩效管理相关制度实施。

个人绩效评价结果	A	B	C	D
个人层面可行权/归属比例 (N)	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权/归属额度 = 个人当年计划行权/归属额度 × 公司层面可行权/归属比例 (M) × 个人层面可行权/归属比例 (N)。

激励对象考核当年不得行权/归属或不能完全行权/归属的股票期权将作废失效，并由公司注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获股票期权/限制性股票的行权/归属，除满足上述行权/归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2024-2026 年三个会计年度，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核均为每个年度考核一次。

## 七、考核程序

公司董事会办公室、人力资源部、财务部在董事会提名与薪酬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提名与薪酬委员会。董事会提名与薪酬委员根据考核报告确定激励对象的行权/归属资格及数量。

## 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，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，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会需在 5 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

1、考核结束后，人力资源部需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，须被激励对象及考核记录人员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，股权激励计划结束 3 年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、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 2024 年股票期权与限制性股票激励计划生效后实施。

慧博云通科技股份有限公司董事会

2024 年 3 月 7 日