

# 慧博云通科技股份有限公司

## 2025年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、业务骨干等人员的积极性、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2025年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》《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《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2025年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) 公司投资者关系部、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薪酬与考核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：

本激励计划的解除限售考核年度为 2025-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，其中，2025-2026 年考核年度和 2024 年股票期权与限制性股票激励计划重合，为保持激励计划的连贯性，设置相同的考核目标；2027-2028 年度采用同比增长率或相较于 2023 年的复合增长率考核，2025-2026 年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	对应考核年度	较 2023 年的增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个解除限售期	2025 年	69%	44%
第二个解除限售期	2026 年	119.7%	72.8%
考核指标	完成度	公司层面可解除限售比例 (M)	
扣非净利润较 2023 年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	80%	
	$A < A_n$	0%	

注：考核目标值 (Am) 为较 2023 年复合增长率 30%，触发值 (An) 对应复合增长率 20%。

2027-2028 年度业绩考核采用同比增长率或较 2023 年的复合增长率，同比增长率高于 20%全部解锁，复合增长率按 20%以及 30%分比例解锁，具体考核目标如下表所示：

解除限售安排	对应考核年度	同比增长率	或	较 2023 年的复合增长率	
				目标值 (Am)	触发值 (An)
第三个解除限售期	2027 年	20%		30%	20%
第四个解除限售期	2028 年	20%		30%	20%
考核指标	完成度	公司层面可解除限售比例 (M)			
扣非净利润同比增长率或较 2023 年的复合增长率 (A)	同比增长率 $\geq 20\%$ 或 $A \geq A_m$	100%			
	同比增长率 $< 20\%$ 且 $A_n \leq A < A_m$	80%			
	同比增长率 $< 20\%$ 且 $A < A_n$	0%			

注：上述“扣非净利润”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。

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加上银行同期定期存款利息之和。

## （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
个人层面可解除限售比例 (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解除限售额度=个人层面系数 (N)  $\times$  个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

## 六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为 2025-2028 年四个会计年度，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

公司投资者关系部、人力资源部、财务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，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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在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）本办法经公司股东会审议通过并自2025年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

2025年2月13日