

# 北京东方通科技股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划考核管理办法

北京东方通科技股份有限公司（以下简称“公司”）为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合公司、股东和员工的利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出 2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》《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》《公司章程》《2025 年股票期权激励计划（草案）》等规定，结合实际情况，拟定《2025 年股票期权激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心人员，不包括公司独立董事和监事。

### 四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；人力资源部、财务部等有关部门组成考核小组，负责考核数据的收集和提供，对考核数据的真实性、准确性和完整性负责；董事会负责考核结果的审核。

### 五、考核标准

### （一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，授予的股票期权行权对应的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	业绩考核
第一个行权期	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基准，2025年营业收入增长率不低于50.00% 2、2025年净利润不低于3,000.00万元
第二个行权期	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基准，2026年营业收入增长率不低于70.00% 2、2026年净利润不低于5,000.00万元

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

2、上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除考核年度内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项产生的激励成本影响。

3、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

### （二）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，按公司（含子公司）绩效考核有关制度执行。授予的股票期权行权对应的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各行权期内，公司依据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果，确认激励对象当期个人层面可行权比例，具体如下：

个人绩效考核结果	A+	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%			0%	

各行权期内，公司满足相应业绩考核，且激励对象满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权可行权；激励对象未满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

## 六、考核结果管理

(一) 激励对象有权了解个人绩效考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当自考核工作结束后 10 个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由人力资源部归案保存，不允许涂改，如需重新修改或者重新记录的，须考核记录员签字确认。

(二) 激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可自收到个人绩效考核结果通知后 10 个工作日内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收到激励对象申诉后可根据实际情况开展复核工作，最终确定个人绩效考核结果。

## 七、附则

(一) 本办法由董事会负责解释。本办法所涉条款如与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行；本办法未明确条款的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行。

(二) 本办法依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

(三) 本办法经股东大会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

北京东方通科技股份有限公司

董事会

2025年1月24日