

# 通源石油科技集团股份有限公司

## 2024 年股票期权激励计划考核管理办法

通源石油科技集团股份有限公司（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 2024 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《公司法》《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》《2024 年股票期权激励计划（草案）》等有关规定，结合实际情况，拟定《2024 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

本激励计划遵循“激励约束相容”原则，在兼具激励性与挑战性的前提下，通过对国内业务定向推出本股权激励计划设置针对性的考核目标，旨在充分调动国内员工的积极性和创造性，确保国内业务增长，推动公司整体业务发展，更好地回报中小投资者。

### 二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，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，均为公司（含子公司）国内业务条线的核心员工，不包括公司董事、监事、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。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；公司人力资源部、财务部等相关部门组成考核小组，负责相关考核数据的收集和提供，对相关考核数据的真实性和可靠性负责；公司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，首次及预留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	以2023年国内营业收入为基数，2025年国内营业收入增长率不低于50.00%
第二个行权期	以2023年国内营业收入为基数，2026年国内营业收入增长率不低于60.00%

注 1：上述“国内营业收入”指标以公司年报所载国内营业收入数据作为依据。

注 2：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，所有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，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。激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）相关制度实施，重点是针对不同的员工在收入增长、经营管理、成本控制、技术进步、新市场开发等方面的考核。各行权期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人年度绩效考核结果确定个人层面可行权比例，具体如下：

个人年度绩效考核结果	优秀（A）	良好（B）	称职（C）	不称职（D）
个人层面可行权比例	100%	100%	60%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例，激励对象当期计划行权但未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，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 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公司人力资源部归案保存，不允许涂改，如需重新修改或重新记录的，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的 10 个工作日内向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司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，确定激励对象最

终个人绩效考核结果。

（三）各行权期内，视公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理股票期权行权/注销事项。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法有关条款如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确规定有关条款的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的国家有关法律、行政法规、规范性文件等发生变化的，适用变化后的有关规定。

（三）本办法由公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

通源石油科技集团股份有限公司董事会

2024年10月8日