

深圳市三利谱光电科技股份有限公司

2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市三利谱光电科技股份有限公司（以下称“公司”）为了规范公司2026年股票期权激励计划实施过程中对被激励对象的考核行为，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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》，特制定本办法（以下简称“办法”）。

一、总则

1、目的

为进一步完善公司法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，实现员工与公司共同发展从而保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现。

2、原则

坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法规定的公司层面业绩和激励对象的个人绩效进行评价考核，实现股权激励与公司业绩及个人绩效的紧密结合，从而提高管理绩效。

3、适用范围

本办法适用于公司股票期权激励计划所包括的公司中高层管理人员和核心技术（业务）人员以及董事会认定需要激励的其他员工（不包括独立董事、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）。

二、考核组织权限

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。
- 2、董事会薪酬与考核委员会下设考核工作小组负责具体实施考核工作。
- 3、公司人力资源部、公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 4、公司董事会负责考核结果的审核。

三、考核体系

1、考核内容

(1) 公司层面业绩考核要求

公司层面业绩的考核年度为 2026 年、 2027年两个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象可全部或部分当期行权的前提条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

考核指标说明	营业收入（亿元）（A）		年度净利润（亿元）（B）	
	以2025年营业收入为基数, 考核年度的营业收入		以2025年净利润为基数, 考核年度的净利润	
指标权重	50%		50%	
考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
2026年	42	40	1.8	1.5
2027年	45	42	3	2

本次激励计划预留部分股票期权若于公司 2026年9月30日之前授出，则相应各年度业绩考核指标与首次授予部分保持一致；若于公司 2026年9月30日之后（含）授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028年两个会计年度，各年度业绩考核指标如下表所示：

考核指标说明	营业收入（亿元）（A）		年度净利润（亿元）（B）	
	以2025年营业收入为基数, 考核年度的营业收入		以2025年净利润为基数, 考核年度的净利润	
指标权重	50%		50%	
考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
2027年	45	42	3	2
2028年	50	47	3.5	2.5

营业收入（亿元）（A）		净利润（亿元）（B）	
业绩完成度	归属比例（X1）	业绩完成度	归属比例（X2）
$A \geq A_m$	$X1= \text{MIN}(100\% + (A - A_m) / A_m, 130\%)$	$B \geq B_m$	$X2= \text{MIN}(100\% + (B - B_m) / B_m, 130\%)$
$A_n \leq A < A_m$	$X1=50\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 50\%$	$B_n \leq B < B_m$	$X2=50\% + (B - B_n) / (B_m - B_n) * 50\%$
$A < A_n$	$X1=0$	$B < B_n$	$X2=0$

注：1. 公司层面加权归属比例(X) =各考核年度的营业收入对应的归属比例（X1）*50%+各考核年度的净利润对应的归属比例（X2）*50%

2. 公司层面解锁比例（Y）=min(X, 100%)；说明：公司层面解锁比例(Y) 不超过100%, 即当公司层面加权归属

比例(X)≥100%时，公司层面解锁方式 比例按100%执行;当公司层面加权归属比例(X)<100%时公司层面解锁比例按实际计算的X值执行。

3. 上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施本激励计划、公司其他股权激励计划及员工持股计划所产生的激励成本的影响。

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（2）个人层面业绩考核要求

本激励计划项下，公司需要分年度对激励对象进行个人层面绩效考核，激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上为激励对象可全部或部分当期行权的前提条件之一；若激励对象在该考核年度的个人绩效考核为合格以下，则公司按照本计划规定将激励对象当期可行权的股票期权注销。

个人绩效考核结果	行权比例
个人年度绩效考核得分≥80分	100%
个人年度绩效考核得分<80分	0%

注：1. 集团一级组织负责人、事业部高管、厂长人员：（年度绩效考核得分为当年度12个月的绩效得分平均值）*60%+CEO/董事长评价*40%。
2. 其它人员依照年度绩效考核得分为当年度12个月的绩效得分平均值；若出现单月绩效考核得分<80分出现3次及以上，个人行权比例为0%。

若公司层面业绩达成及激励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上两项前提条件同时达成的情况下，激励对象可按照当期可行权的具体比例；若上述任一前提条件未达成，则公司按照本计划规定将激励对象当期可行权的股票期权注销。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不得递延至下期。

四、考核期间与次数

本激励计划首次授予的股票期权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

五、行权

- 1、董事会薪酬与考核委员会根据考核报告，确定激励对象的行权资格及行权数量。
- 2、年度考核结果作为股票期权行权的依据。

六、考核程序

公司人力资源部、财务部等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

七、考核结果的应用和管理

（一）个人绩效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，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。
- 2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的5个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会应在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核记录归档

- 1、考核结束后，考核记录作为保密资料归档保存。
- 2、考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

八、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

深圳市三利谱光电科技股份有限公司

董事会

二〇二六年九月十二日