

# 申科滑动轴承股份有限公司

## 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

申科滑动轴承股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《申科滑动轴承股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司高级管理

人员以及核心骨干人员，不包括独立董事及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。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本计划的考核期内与公司或公司全资子公司、控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三）公司战略投资部、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审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司和激励对象两个层面的考核结果共同确定。

- （一）公司层面的业绩考核要求：
- 本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次；如预留授予部分在 2026 年 9 月 30 日之前完成授予，其考核安排与本计划首次授予部分的考核安排保持一致。各年度的公司业绩考核目标如下：

| 考核期    | 业绩考核目标                                                     |
|--------|------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 公司 2026 年主营业务收入较 2025 年增长率不低于 10%，且 2026 年净利润不低于 1,350 万元。 |
| 第二个行权期 | 公司 2027 年主营业务收入较 2025 年增长率不低于 15%，且 2027 年净利润不低于 2,000 万元。 |

注：上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除全部有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所产生的股份支付费用后的数据为计算依据。

若未达成上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

如预留授予部分在 2026 年 9 月 30 日之后完成授予，则预留授予股票期权的考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度的公司业绩考核目标如下：

| 考核期    | 业绩考核目标                                                     |
|--------|------------------------------------------------------------|
| 第一个行权期 | 公司 2027 年主营业务收入较 2025 年增长率不低于 15%，且 2027 年净利润不低于 2,000 万元。 |
| 第二个行权期 | 公司 2028 年主营业务收入较 2025 年增长率不低于 20%，且 2028 年净利润不低于 3,800 万元。 |

注：上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除全部有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所产生的股份支付费用后的数据为计算依据。

若未达成上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

**（二）个人层面的绩效考核要求：**

本次激励计划将根据公司绩效考核相关制度，由人力资源部对个人进行绩效评定，由董事会薪酬与考核委员会进行审批，个人绩效考核分数占总分比例为 R，依据个人绩效考核分数确定参与人最终行权的标的股票数量，在公司业绩目标达成的前提下，参与人当年可行权的股票期权数量=对应年度应行权的股票期权数量×个人评价系数 R。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的作废失效，由公司注销，不可递延至以后年度。

**六、考核程序**

公司人力资源部在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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

**七、考核期间与次数**

**（一）考核期间**

激励对象每期股票行权的前一会计年度。

**（二）考核次数**

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次；如预留授予部分在 2026 年 9 月 30 日之前完成授

予，其考核安排与本计划首次授予部分的考核安排保持一致。如预留授予部分在 2026 年 9 月 30 日之后完成授予，则预留授予股票期权的考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 八、考核结果管理

### （一）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，员工直接主管或公司人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可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可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。

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，须当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

申科滑动轴承股份有限公司

董事会

二〇二六年九月二十三日