

深圳欣锐科技股份有限公司

2026年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳欣锐科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，公司拟实施2026年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳欣锐科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本计划的所有激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才。

所有激励对象应在公司授予权益时及本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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。

2、公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

3、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

公司拟在 2026-2028 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属/行权条件之一。业绩考核目标如下：

（1）第二类限制性股票公司层面业绩考核目标

本激励计划授予的第二类限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核指标
第一个归属期	2026 年净利润扭亏为盈
第二个归属期	以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 30%
第三个归属期	以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 60%，且不低于 8500 万元

注 1：净利润指经审计合并报表中归属于上市公司股东且剔除全部有效期内股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响后的净利润，下同。

注 2：净利润增长率=（本期净利润-2026 年净利润）÷2026 年净利润绝对值，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属安排	业绩考核指标
第一个归属期	以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 30%
第二个归属期	以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 60%，且不低于 8500 万元

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(2) 股票期权公司层面业绩考核目标

本激励计划授予的股票期权的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核指标
第一个行权期	2026 年净利润扭亏为盈
第二个行权期	以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 30%
第三个行权期	以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 60%，且不低于 8500 万元

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年三季度报告披露后授出，则预留授予部分股票期权各行权期的业绩考核目标如下：

行权安排	业绩考核指标
------	--------

第一个行权期	以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 30%
第二个行权期	以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 60%， 且不低于 8500 万元

若公司未达到上述业绩考核目标的，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。

2、个人层面业绩考核要求

(1) 第二类限制性股票个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核分数 (G)	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	70%	0%	0%

激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则不能归属的第二类限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

(2) 股票期权个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核分数 (G)	S	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	100%	70%	0%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权的数量=个人当年计划行权的股票期权

数量×个人层面行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期第二类限制性股票归属与股票期权行权的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果后的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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，并确定最终考核结果；

3、考核结果作为第二类限制性股票归属、股票期权行权的依据。

九、考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须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，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、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。

2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

深圳欣锐科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日