证券代码：301191　　证券简称：菲菱科思　　公告编号：2026-041

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司
关于调整 2025 年股票期权激励计划
公司层面业绩考核目标并修订相关文件的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 8 月 27 日召开第四届董事会第十二次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的议案》。为保障公司 2025 年股票期权激励计划的顺利实施，充分调动激励对象的工作积极性和创造性，结合公司实际情况，对 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标进行调整，并相应修订《深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》及其摘要和《深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。公司董事会经过综合评估、审慎研究，同意对 2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）公司层面业绩考核目标进行调整，本议案尚需公司股东会审议通过。现将有关事项说明如下：

一、股权激励计划已履行的相关审批程序

（一）2025 年 10 月 28 日，公司召开了第四届董事会第五次会议，审议并通过了《关于公司<2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理 2025 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。律师事务所出具了法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2025 年 10 月 29 日至 2025 年 11 月 10 日，公司对本激励计划首次授

予激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示，公司员工可在公示期内通过书面方式或邮件方式向董事会薪酬与考核委员会反馈意见。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次公示的相关内容存有异议。2025 年 11 月 11 日，公司董事会薪酬与考核委员会发表了《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

（三）2025 年 11 月 14 日，公司披露了《关于 2025 年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票的自查报告》。公司在本激励计划首次公开披露前 6 个月内，未发生信息泄露的情形；部分激励对象买卖公司股票系基于对二级市场交易情况的自行判断而进行的操作，不存在内幕信息知情人及激励对象通过内幕信息买卖公司股票而不当得利情形。

（四）2025 年 11 月 18 日，公司召开 2025 年第三次临时股东会，审议通过了《关于公司<2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2025 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

（五）2025 年 12 月 5 日，公司召开了第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。律师事务所出具了法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会对 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单（授予日）进行了核实并发表了核查意见。

（六）2025 年 12 月 29 日，公司披露了《关于 2025 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告》，股票期权首次授予登记完成日期为 2025 年 12 月 29 日，实际为 414 名激励对象登记股票期权 116.55 万份。

（七）2026 年 3 月 13 日，公司召开了第四届董事会第七次会议，审议通过了《关于向公司 2025 年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》。律师事务所出具了法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会对 2025 年股票期权激励计划预留授予激励对象名单（预留授予日）进行了核实并发表了核查意见。

（八）2026 年 3 月 14 日至 2026 年 3 月 23 日，公司对本激励计划预留授予激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示，公司员工可在公示期内通过书面方

式或邮件方式向董事会薪酬与考核委员会反馈意见。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次公示的相关内容存有异议。2026 年 3 月 24 日，公司董事会薪酬与考核委员会发表了《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年股票期权激励计划预留授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

（九）2026 年 4 月 1 日，公司披露了《关于 2025 年股票期权激励计划预留授予登记完成的公告》，股票期权预留授予登记完成日期为 2026 年 4 月 1 日，实际为 55 名激励对象登记股票期权 19.92 万份。

（十）2026 年 6 月 12 日，公司召开了第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权激励计划期权数量及行权价格的议案》。律师事务所出具了相关法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会对关于调整 2025 年股票期权激励计划期权数量及行权价格发表了核查意见。

（十一）2026 年 8 月 27 日，公司召开了第四届董事会第十二次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的议案》。律师事务所出具了法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会关于调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的事项发表了核查意见。

二、本次调整的原因

（一）公司实施本激励计划的背景

随着 AI、数据和算力加速融合，通过网络智能体技术创新，人类社会正在迈入智能体互联网时代。AI 行业发展为云计算、数据中心和高性能计算等所需的网络设备和算力基础设施设备创造了较大的需求空间。近年来，公司紧跟网络通信设备与算力基础设施建设的发展方向，积极推进公司战略和各项业务的实施落地，以夯实公司长期发展的综合竞争力，提高公司业务长远发展的内在韧劲，增强抵御外部风险的能力。

公司立足自身在数据通信电子制造细分领域的既有优势，在保障传统业务稳扎稳打的基础上，结合行业发展，集中自身资源，审时度势实施新业务和新产品布局，继续深耕汇聚层、核心层中高端交换机，完善了数据中心交换机、服务器相关产品布局，开拓了高端设备控制板和算力板卡类业务。

（二）本激励计划调整的原因

公司在制定原 2025 年股票期权激励计划“公司层面业绩考核指标”（即营业收入增长率）时，以公司整体战略规划为前提，结合当时公司所处行业的发展趋势和新业务的未来前景，对本激励计划未来三年业务收入增长设置了较高的考核目标。但之后公司对计算类业务中服务器相关业务的交易实质进行了审慎评估，相关产品收入根据企业会计准则相关规定按净额法确认收入，导致原激励计划设定的营业收入增长率考核目标已不能与公司目前发展经营情况相匹配。

同时，公司为在考核指标上兼顾当前实际业务运营中的变化因素，引入“计算类产品收入增长率”进行多层次考核。随着全球 AI 产业的高速发展，对大型数据中心和云平台基础设施的组网架构、带宽、时延和功耗提出了更高要求，推动网络通信设备和算力基础设施持续迭代升级，数字基础设施与终端应用亦走向以 AI 应用、数据中心、高性能为特征的网络架构演进，加大了 AI 基础设施的部署和通用基础设施投入。计算类产品为公司重点布局的战略业务板块，是公司未来新业务增长的重要驱动力。本次新增设“计算类产品收入增长率”作为公司层面业绩考核指标，旨在强化对核心业务的经营发展引导和激励，充分调动公司管理层和员工对新业务开拓积极性，实现激励机制与公司发展战略的有效匹配。

综上所述，公司基于经营发展中面临的实际情况审慎研究，本着客观、务实的原则，拟对 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标进行调整，兼顾了公司战略目标达成和业绩可实现性，能够保障本激励计划的顺利实施。公司若继续按照原考核目标设置，将极大地削弱股权激励计划的激励属性，不利于调动核心员工的积极性，不利于公司人才团队的稳定，背离公司实施股权激励的初衷，不利于本激励计划的稳健实施。

经调整后的公司层面业绩考核指标更具科学性和合理性，客观反映公司实际业务发展和经营现状，有利于将公司利益、股东利益和员工个人利益有效结合，充分调动公司管理层、核心员工及其他激励对象的积极性和能动性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，有利于公司的长期可持续性发展。

三、本次调整的内容

公司拟调整 2025 年股票期权激励计划中公司层面各行权期的业绩考核目标，具体调整情况如下：

调整前：

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标	100 分	80 分	60 分	0 分
第一个行权期	以2025年为基数，2026年营业总收入增长率不低于35%（A）	A≥35%	28%≤A<35%	21%≤A<28%	A<21%
第二个行权期	以2025年为基数，2027年营业总收入增长率不低于60%（A）	A≥60%	48%≤A<60%	36%≤A<48%	A<36%
第三个行权期	以2025年为基数，2028年营业总收入增长率不低于90%（A）	A≥90%	72%≤A<90%	54%≤A<72%	A<54%

注 1：上述“营业总收入”指标均以公司经审计的年度数据为准；

注 2：上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

公司各考核年度的营业收入增长率（A）的得分为（X），公司层面业绩考核得分（X）对应的公司层面行权比例（M）如下表示：

公司业绩考核得分（X）区间	X=0 分	X=60 分	X=80 分	X=100 分
公司层面行权比例（M）	0	60%	80%	100%

若股票期权对应考核年度公司业绩考核为 0 分，所有激励对象当年度计划行权的股票其全额不可行权，由公司注销。

调整后：

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标	100 分	80 分	60 分	0 分
第一个行权期	**公司满足以下任一条件：** 1、以 2025 年为基数，2026 年营业总收入增长率不低于 **10%**（A） **2、以 2025 年为基数，2026 年计算类产品收入增长率不低于 50%（B）**	A≥**10%** **或** **B≥50%**	**8%**≤A<**10%** **或** **40%≤B<50%**	**6%**≤A<**8%** **或** **30%≤B<40%**	A<**6%** **或** **B<30%**
第二个行权期	**公司满足以下任一条件：** 1、以 2025 年为基数，2027 年营业总收入增长率不低于 **25%**（A） 2、**以 2025 年为基数，2027 年计算类产品收入增长率**	A≥**25%** **或** **B≥100%**	**20%**≤A<**25%** **或** **80%≤B<100%**	**15%**≤A<**20%** **或** **60%≤B<80%**	A<**15%** **或** **B<60%**

行权期	业绩考核目标	100 分	80 分	60 分	0 分
	不低于 100%（B）				
第三个行权期	**公司满足以下任一条件：** 1、以 2025 年为基数，2028 年营业总收入增长率不低于 **35%**（A） **2、以 2025 年为基数，2028 年计算类产品收入增长率不低于 200%（B）**	A≥**35%** **或** **B≥200%**	**28%**≤ A<**35%** **或** **160%≤** **B<200%**	**21%**≤ A<**28%** **或** **120%≤** **B<160%**	A<**21%** **或** **B<120%**

注 1：上述“营业总收入”、**“计算类产品收入”**指标均以公司经审计的年度数据为准；

注 2：上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

公司各考核年度的营业收入增长率（A）**和计算类产品收入增长率（B）对应的业绩考核目标得分孰高值**为（X），公司层面业绩考核得分（X）对应的公司层面行权比例（M）如下表示：

公司业绩考核得分（X）区间	X=0 分	X=60 分	X=80 分	X=100 分
公司层面行权比例（M）	0	60%	80%	100%

若股票期权对应考核年度公司业绩考核为 0 分，所有激励对象当年度计划行权的股票其全额不可行权，由公司注销。

四、本次调整对公司的影响

公司本次调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标的事项，是经过公司综合评估、审慎研究，并结合实际情况，充分考虑公司整体战略的基础上进行，符合《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划的相关规定，不会影响公司后续股票期权激励计划的实施，不会对公司的经营业绩产生重大不利影响，不存在损害公司及股东利益特别是中小股东利益的情形。同时，本次调整有利于充分调动公司员工的积极性，通过建立健全长效激励机制实现公司和激励对象的共同利益，保障公司长远发展战略规划的持续稳健推进，有利于公司新业务的发展有效实施和落地，符合公司和全体股东的长期利益。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

公司本次调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标事项是基于公司当前实际情况所做出的综合考虑，目的是为更好地保障本激励计划的顺利实施，充分激发员工的工作积极性，审议程序和决策合法合规，符合《上市公司股

票激励管理办法》等相关法律法规及规范性文件的规定，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。董事会薪酬与考核委员会一致同意公司本次调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的事项。

六、法律意见书的结论意见

北京市中伦（深圳）律师事务所律师认为：截至本法律意见书出具之日，公司已就本次调整取得现阶段必要的批准与授权，尚需就本次调整提交公司股东会审议通过，并履行信息披露义务；本次调整符合《上市公司股权激励管理办法》、本激励计划的相关规定。

七、备查文件

1、第四届董事会第十二次会议决议；

2、第四届董事会薪酬与考核委员会第九次会议决议；

3、北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司调整 2025 年股票期权激励计划公司层面业绩考核目标的法律意见书；

4、深交所要求的其他文件。

特此公告

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司

董 事 会

二〇二六年八月二十八日