

深圳市锐明技术股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市锐明技术股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡、长效的价值分配体系，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、规范性文件和《深圳市锐明技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》《深圳市锐明技术股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，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、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力，确保公司经营目标及发展战略的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核机构及职责

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部负责向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

第四条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含下属分公司、子公司，子公司包括全资子公司和控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事、监事，也不包括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。

所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本计划的考核期内与公司（含下属分公司、子公司）具有劳动或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同。

第五条 考核指标及标准

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025 至 2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本计划授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	对应考核年度净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025 年	以公司 2024 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 30%	以公司 2024 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 20%
第二个行权期	2026 年	以公司 2024 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 50%	以公司 2024 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 40%
第三个行权期	2027 年	以公司 2024 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 70%	以公司 2024 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 60%

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核指标完成情况相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权比例（X）
净利润（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$

	$A_n \leq A < A_m$	$X = 85\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 15\%$
	$A < A_n$	$X = 0\%$

注：1、上述“净利润”指经审计的公司合并报表的归属于上市公司股东的净利润；

2、公司层面行权比例经四舍五入，保留两位小数；

3、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。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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。

（二）个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将按照公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权的比例。在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×当期公司层面行权比例×当期个人层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为“A”、“B+”、“B”、“C”、“D”五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

个人考核结果	A	B+	B	C	D
行权比例		100%		50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为“A”、“B+”、“B”、“C”，则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分或不得行权部分由公司注销，不得递延至下期；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“D”，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，注销当期期权额度。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划考核年度为 2025 至 2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

第七条 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，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 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，董事会薪酬与考核委员会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需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

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，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

第九条 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。

深圳市锐明技术股份有限公司

董事会

2025年3月7日