

# 深圳市长盈精密技术股份有限公司

## 2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了保证深圳市长盈精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票期权激励计划的顺利实施，进一步完善公司法人治理结构及激励约束机制，依据《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》等相关法律、法规以及《深圳市长盈精密技术股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况制定本考核管理办法。

### 一、考核目的

完善公司法人治理结构及激励约束机制，通过绩效考核与行权安排相挂钩的方式将激励对象利益与公司利益相结合，实现股东、公司与激励对象利益的一致性，增强激励对象的责任感、使命感与工作积极性，以确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股票期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、适用范围

本考核办法适用于《深圳市长盈精密技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》中的激励对象。

### 四、考核组织与执行机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，公司人力资源部负责具体实施考核工作，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，公司董事会负责本办法的审批。

## 五、考核指标

激励对象当期可行权的股票期权额度根据公司业绩、个人业绩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

本激励计划授予的股票期权行权考核年度为 2026、2027 年两个会计年度，分年度进行业绩考核。各年度业绩考核要求如下表所示：

行权安排	考核得分 情况 业绩考 核指标	0 分	60 分	70 分	80 分	90 分	100 分
第一个行权期	以 2023 年-2025 年三年年均营业收入为基数，2026 年总营业收入增长率不低于 18% (A)	$A < 11\%$	$11\% \leq A < 12.5\%$	$12.5\% \leq A < 14.5\%$	$14.5\% \leq A < 16.5\%$	$16.5\% \leq A < 18\%$	$A \geq 18\%$
第二个行权期	以 2023 年-2025 年三年年均营业收入为基数，2027 年总营业收入增长率不低于 28% (A)，或 2026 年和 2027 年总营收累计不低于 418 亿元 (B)	$A < 16.5\%$ 或 $B < 386$ 亿元	$16.5\% \leq A < 20\%$ 或 $386 \text{ 亿元} \leq B < 394 \text{ 亿元}$	$20\% \leq A < 22.5\%$ 或 $394 \text{ 亿元} \leq B < 402 \text{ 亿元}$	$22.5\% \leq A < 25\%$ 或 $402 \text{ 亿元} \leq B < 410 \text{ 亿元}$	$25\% \leq A < 28\%$ 或 $410 \text{ 亿元} \leq B < 418 \text{ 亿元}$	$A \geq 28\%$ 或 $B \geq 418 \text{ 亿元}$

注：1、上述“总营业收入”指标均以公司经审计的年度数据为准；

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。

不同考核年度考核得分情况对应相应行权期的可行权比例如下表所示：：

得分	0 分	60 分	70 分	80 分	90 分	100 分
可行权比例 (X)	0%	60%	70%	80%	90%	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期权份额不可行权，由公司注销。

若因公司战略、市场环境等不可抗力 and 不可预测造成重大不利影响，公司董事会会有权调整业绩考核要求，依照有关规定履行相应审批程序后实施。

## （二）个人层面业绩考核要求

根据公司制定的绩效管理制度，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际行权比例，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(P)，具体如下：

考核内容	考核结果	可行权比例
年度绩效等级 (P)	P=合格	100%
	P=不合格	0

激励对象因个人绩效考核原因不得行权的股票期权，作废失效，并由公司注销。

## 六、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。

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数量。

## 七、考核结果管理

1、公司人力资源部将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。公司人力资源部原则上在考核结束后5个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。如激励对象对考核结果持有异议，可在上述考核结果反馈之日起5日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

2、考核结束后，考核结果作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会归档保存，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

3、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，须相关当事人签字确认。

## 八、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、解释及修改，自本次股权激励计划生效后实施。

2、本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规和规范性文件的规定执行，本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规和规范性文件的规定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

深圳市长盈精密技术股份有限公司董事会

二〇二五年十二月十九日