

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市强瑞精密技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）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，充分调动公司及子公司员工的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施2025年股票期权与限制性股票激励计划（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》和《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、法规、规范性文件及《深圳市强瑞精密技术股份有限公司公司章程》，现制定《深圳市强瑞精密技术股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公平、公正、公开的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本激励计划授予的激励对象为在公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心骨干，不包括公司独立董事、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。对符合本激励计划的

激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会核实确定。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

（二）公司人力资源部门对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责执行具体考核及报告工作。

（三）公司人力资源部门、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

（四）公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权与限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权与限制性股票。

1、公司未发生以下任一情形：

- (1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (3) 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形

(7) 激励对象为公司子公司员工的，该子公司不再纳入公司合并报表范围。

(二) 激励对象获授的股票期权与限制性股票需同时满足以下条件方可分批次办理行权和归属事宜：

1、公司未发生以下任一情形：

(1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形；

(7) 激励对象为公司子公司员工的，该子公司不再纳入公司合并报表范围。

公司发生上述第1条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权进行注销，对已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。若激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权进行注销，对已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权和第二类限制性股票考核年度为2026-2028

三个会计年度，每个会计年度考核一次。具体考核要求如下表所示：

行权/归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权/归属期	2026年度	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率目标值为30%。
第二个行权/归属期	2027年度	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率目标值为60%。
第三个行权/归属期	2028年度	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率目标值为80%。
业绩考核指标	业绩完成情况（R）	公司层面可行权比例（X）
年度净利润相对于2025年的净利润增长率	$R \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq R < 100\%$	$X=R$
	$R < 80\%$	$X=0$

若预留的股票期权与限制性股票在2026年三季度报披露之前授予完成，则预留部分行权/归属考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2026年三季度报披露之后授予完成，则预留部分的行权/归属考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权/归属期	2027 年度	以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率目标值为 60%。
第二个行权/归属期	2028 年度	以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率目标值为 80%。

业绩考核指标	业绩完成情况（R）	公司层面可行权比例（X）
年度净利润相对于2025年	$R \geq 100\%$	$X=100\%$

业绩考核指标	业绩完成情况（R）	公司层面可行权比例（X）
净利润增长率	$80\% \leq R < 100\%$	$X=R$
	$R < 80\%$	$X=0$

注：1、上述“净利润”均指扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、净利润完成率(R)=当期净利润实际完成值/当期目标增长率所对应的净利润目标值。

4、个人层面绩效考核要求

在有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。根据公司制定的绩效管理办法及相关实施细则，将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为“A”、“B”和“C”三档。具体如下：

考核内容	考核结果	个人绩效归属比例（Y）
年度绩效等级	A	100%
	B	67%
	C	0

公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的股票均不得归属，由公司注销；

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际可归属数量=个人当期计划归属数量×当期公司层面归属比例（R）×当期个人层面归属比例（Y）。公司将为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期归属条件未成就的，对应的股票由公司注销，不得递延至下期归属。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划授予股票期权与限制性股票的考核期间为2026-2028年三个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划期间每年度考核一次。

七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部门组织实施，并保存考核结

果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后15日将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源部门沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票归属的依据。

（二）考核结果留档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本激励计划在公司股东会审议通过后生效。

（二）本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

董事会

2025年12月25日