证券代码：920045　　证券简称：蘅东光　　公告编号：2026-070

蘅东光通讯技术（深圳）股份有限公司

2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

蘅东光通讯技术（深圳）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，加强本激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本激励计划的执行提供评价依据，保证本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，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》（以下简称“《持续监管办法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》（以下简称“《监管指引第 3 号》”）等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定，制定了公司《2026 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“《激励计划（草案）》”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，加强本激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本激励计划的执行提供评价依据，保证本激励计

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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于在公司（含子公司）任职的高级管理人员、核心员工，不包括独立董事、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。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由董事会薪酬与考核委员会发表明确意见后，经股东会审议批准。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内在公司任职且与公司签署劳动合同或聘用协议。

四、考核机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责考核工作。

（二）董事会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。

（三）公司人事行政部、总经办等相关部门组成考核工作小组负责具体考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（四）公司人事行政部、财务部、总经办等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部监督。

（五）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。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解除限售条件之一。

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年度	2026年度营业收入不低于38.00亿元。
第二个解除限售期	2027年度	2027年度营业收入不低于53.00亿元； 或2026年度、2027年度营业收入累计不低于91.00亿元。
第三个解除限售期	2028年度	2028年度营业收入不低于68.00亿元； 或2026年度、2027年度、2028年度营业收入累计不低于159.00亿元。

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留的限制性股票在 2026 年第三季度末前授予，则预留授予部分的考核年度及各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的限制性股票在 2026 年第三季度后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年两个会计年度，每个年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027年度	2027年度营业收入不低于53.00亿元； 或2026年度、2027年度营业收入累计不低于91.00亿元。
第二个解除限售期	2028年度	2028年度营业收入不低于68.00亿元； 或2026年度、2027年度、2028年度营业收入累计不低于159.00亿元。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司内部绩效考核相关制度，在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与其个人年度的绩效考核挂钩，具体如下：

考核评级	S	A	B	C
个人层面解除限售比例	100%	100%	100%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售

的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

首次授予及在 2026 年第三季度末前预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度分别为 2026 年度、2027 年度和 2028 年度三个会计年度，在 2026 年第三季度后预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度分别为 2027 年度和 2028 年度两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间实行年度考核，公司层面业绩考核与个人层面绩效考核根据解除限售安排每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人事行政部、财务部、总经办等相关部门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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人事行政部、总经办等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交董事会审议，董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可解除限售的股票数量。

八、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）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，员工直接主管应在考核工作结束

后五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，可与人事行政部、总经办沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向董事会提出书面申诉，董事会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（三）考核记录归档

1、考核结束后，人事行政部应保留绩效考核所有考核记录档案。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人事行政部负责统一销毁。

九、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股权激励计划生效后实施。

衡东光通讯技术（深圳）股份有限公司

董事会

2026年8月10日