

南宁八菱科技股份有限公司
第一期股票期权激励计划实施考核管理办法
（2025年7月修订）

南宁八菱科技股份有限公司（以下简称公司）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施第一期股票期权激励计划（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》及其他有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《南宁八菱科技股份有限公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，保证公司股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩表现进行评价，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，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 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。

第四条 考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导组织考核工作。激励对象个人考核按照公司现行的绩效考核制度执行，由激励对象岗位所在单位（部门）落实，人力资源科负责激励对象个人层面绩效考核数据的收集和提供，财务部负责公司层面业绩考核指标财务数据的收集和提供。公司董事会负责对考核结果的审核。

第五条 考核指标及要求

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，根据每个考核年度业绩指标完成情况，确定公司层面可行权比例（X）。首次授予和预留股票期权各年度业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025 年	7800 万元	7000 万元
第二个行权期	2026 年	8500 万元	7800 万元
考核指标		考核指标完成度	公司层面可行权比例（X）
考核年度净利润（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：（1）上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

（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。

行权期内，若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面可行权比例（X）根据考核指标完成情况确定；若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，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）个人层面行权绩效考核要求

股票期权的行权与激励对象各行权期对应业绩考核年度的个人绩效考核结果挂钩。激励对象个人考核按照公司现行的绩效考核制度执行，由公司对激励对象在各考核期内的考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。个人考核结果分为 A、B、C、D、E 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可行权比例确定激励对象实际行权的股份数量：

个人绩效考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D	E
个人层面可行权比例 (Y)	100%	90%	80%	70%	0%

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际可行权数量=个人当期计划行权数量×当期公司层面可行权比例(X)×当期个人层面可行权比例(Y)。

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。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

第六条 考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，每年度考核一次。

第七条 考核程序

激励对象所在单位（部门）负责本单位（部门）个人绩效考核的具体考核实施，并将考核结果报人力资源科汇总。人力资源科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人力资源科和财务部提供的考核数据进行综合考评，考核结果报公司董事会审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，激励对象所在单位（部门）主管领导应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果激励对象对考核结果有异议，可与人力资源科沟通解决。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 个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力资源科保存绩效考核所有考核记录。

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，须人力资源科确认并经考核记录员签字。

（三）考核结果的应用

考核结果作为股票期权可行权的依据。

第九条 附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案执行。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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

南宁八菱科技股份有限公司

董 事 会

2025年7月22日