

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队和业务骨干的积极性，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，公司制定了《深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，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，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司人事部、财务部等相关部门负责具体考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人事部、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）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、考核指标及要求

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标	100 分	80 分	60 分	0 分
第一个行权期	以 2025 年为基数,2026 年营业总收入增长率不低于 35%（A）	$A \geq 35\%$	$28\% \leq A < 35\%$	$21\% \leq A < 28\%$	$A < 21\%$
第二个行权期	以 2025 年为基数,2027 年营业总收入增长率不低于 60%（A）	$A \geq 60\%$	$48\% \leq A < 60\%$	$36\% \leq A < 48\%$	$A < 36\%$
第三个行权期	以 2025 年为基数,2028 年营业总收入增长率不低于 90%（A）	$A \geq 90\%$	$72\% \leq A < 90\%$	$54\% \leq A < 72\%$	$A < 54\%$

注 1：上述“营业总收入”指标均以公司经审计的年度数据为准；

注 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。

公司各考核年度的营业收入增长率（A）的得分为（X），公司层面业绩考核得分（X）对应的公司层面行权比例（M）如下表示：

公司业绩考核得分（X）区间	X=0 分	X=60 分	X=80 分	X=100 分
公司层面行权比例（M）	0	60%	80%	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其全额不可行权，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）个人层面绩效考核要求

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

(M) × 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、考核期间与次数

(一) 考核期间

本激励计划公司层面考核年度为 2026-2028 年，个人绩效考核年度为激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

(二) 考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

(一) 公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合当期的公司业绩考核指标。

(二) 公司人事部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，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。

(三) 公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的行权资格及数量过程中，关联董事应予以回避。

(四) 董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可行权的股票数量。

八、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，员工直接主管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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与公司人事部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 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会应在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，考核记录作为保密资料归档保存。
- 2、考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件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、规范性文件和部门规章规定为准。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、本激励计划执行。

（二）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。

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司

董事会

2025 年 10 月 29 日