

深圳普门科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳普门科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步优化公司治理结构，健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“股票期权激励计划”）。

为了保证股权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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律法规、规范性文件、《公司章程》以及公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励计划的作用，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，从而提高管理绩效水平，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次股权激励计划的所有激励对象，即董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司本激励计划公告时在公司（含分公司、子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、技术骨干、业务骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、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）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、激励对象个人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

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入或净利润为基数，对考核年度的营业收入或净利润进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。本激励计划授予的股票期权的行权安排及对应业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 对应考核年度 | 营业收入增长率（A） | | 净利润增长率（B） | |
|--------|--------|------------|---------|-----------|---------|
| | | 目标值（Am） | 触发值（An） | 目标值（Bm） | 触发值（Bn） |
| 第一个行权期 | 2026 | 10% | 7% | 10% | 7% |
| 第二个行权期 | 2027 | 20% | 14% | 20% | 14% |
| 第三个行权期 | 2028 | 30% | 21% | 30% | 21% |

| 考核指标 | 考核指标完成比例 | 公司层面行权比例（X） |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 营业收入增长率(A) | $A \geq A_m$ | 100% |
| | $A_n \leq A < A_m$ | 80% |
| | $A < A_n$ | 0% |
| 净利润增长率(B) | $B \geq B_m$ | 100% |
| | $B_n \leq B < B_m$ | 80% |
| | $B < B_n$ | 0% |
| 确定公司层面行权比例 X 值的规则 | 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ； 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0\%$ ； 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=80\%$ 。 | |

注：上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数

据为计算依据，上述考核年“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除股份支付费用的影响，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其个人层面行权比例（P）。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、较好（B）、良好（C）、合格（D）、不合格（E）五个档次，届时根据下表确定激励对象行权的比例：

| 评价结果 | 优秀（A） | 较好（B） | 良好（C） | 合格（D） | 不合格（E） |
|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 行权比例 | 100% | 95% | 90% | 80% | 0% |

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）。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面业绩考核和激励对象个人层面绩效考核均为每年度考核一次。

七、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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会

批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划的规定执行。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、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过并自 2026 年股票期权激励计划生效后开始实施。

深圳普门科技股份有限公司董事会

2026 年 1 月 21 日