

深圳市纺织（集团）股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
考核管理办法

深圳市纺织（集团）股份有限公司

2026 年 8 月

为保证深圳市纺织（集团）股份有限公司（以下简称“公司”“深纺集团”或“本公司”）2026 年股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，激励公司任职的核心技术人员和管理骨干诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，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，保证股权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，以实现股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，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 2026 年股票期权激励计划的所有激励对象，包括在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬考核委员会负责领导和审核对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。人力资源部会同董事会办公室对董事会薪酬考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部、经营管理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。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本次授予的股票期权考核年度为 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如下表所示：

行权期	行权比例	业绩考核
第一个行权期	33%	1、剔除股份支付费用影响，以 2025 年净利润水平为基数，2026 年净利润增长率不低于 10%，且不低于同行业对标公司平均水平。
		2、以 2025 年研发费用为基数，2026 年研发费用增长率不低于 5%。
		3、2026 年应收账款周转率不低于公司 2023 年—2025 年应收账款周转率平均值。
第二个行权期	33%	1、剔除股份支付费用影响，以 2025 年净利润水平为基数，2027 年净利润增长率不低于 15%，且不低于同行业对标公司平均水平。
		2、以 2025 年研发费用为基数，2027 年研发费用增长率不低于 10%。
		3、2027 年应收账款周转率不低于公司 2023 年—2025 年应收账款周转率平均值。
第三个行权期	34%	1、剔除股份支付费用影响，以 2025 年净利润水平为基数，2028 年净利润增长率不低于 20%，且不低于同行业对标公司平均水平。
		2、以 2025 年研发费用为基数，2028 年研发费用增长率不低于 15%。
		3、2028 年应收账款周转率不低于公司 2023 年—2025 年应收账款周转率平均值。

注：1、上述“净利润”指以经公司聘请的会计师事务所审计的合并利润表所载数据为计算依据，剔除股份支付费用和资产处置收益后的净利润。

2、上述“研发费用”以经公司聘请的会计师事务所出具的年度审计报告所载数据为计算依据。

3、上述“应收账款周转率”的计算方式为经审计的营业收入/[（期初应收账款净额+期末应收账款净额）/2]，应收账款计算口径为资产负债表中的应收账款。

4、本办法所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

5、本激励计划有效期内，如因上级有关部门决定的重大资产重组，对经营业绩产生重大影响，导致相关业绩指标不可比，经深圳市国资委审议通过后，公司董事会可以对相应业绩指标进行还原或调整；公司自主决策的投资项目、兼并收购项目及其他主动性商业交易对经营业绩产生的影响，不剔除或调整。

6、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

依据公司主营业务相关度、资产规模以及历史盈利情况，公司共筛选出 20 家与公司规模相近且具有可比性的上市公司作为同行业对标公司，如下表：

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
1	002876.SZ	三利谱	11	300088.SZ	长信科技
2	920001.BJ	纬达光电	12	000050.SZ	深天马 A
3	301321.SZ	翰博高新	13	002952.SZ	亚世光电
4	000727.SZ	冠捷科技	14	000725.SZ	京东方 A

序号	证券代码	证券简称	序号	证券代码	证券简称
5	002845. SZ	同兴达	15	301106. SZ	骏成科技
6	002387. SZ	维信诺	16	301045. SZ	天禄科技
7	001308. SZ	康冠科技	17	002955. SZ	鸿合科技
8	002106. SZ	莱宝高科	18	688181. SH	八亿时空
9	600707. SH	彩虹股份	19	605218. SH	伟时电子
10	688299. SH	长阳科技	20	603773. SH	沃格光电

在年度考核过程中对标公司若出现分立、并购、重组等重大变化、因非正常原因及特殊因素出现财务指标异常，或明显不可比，或出现偏离幅度过大的样本极值，报深圳市国资委审议通过后，由股东会审议通过，并授权公司董事会适当调整对标公司。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应行权期获授的可行权股票期权不得行权，不得递延至下期行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司对激励对象的年度绩效考核等级进行绩效评定，并依照激励对象的个人考核结果确定其行权比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象考核结果划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）4 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的行权比例如下：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
绩效评定	A	B	C	D
行权比例	100.00%	100.00%	100.00%	0.00%

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予股票期权公司和个人层面的考核年度为 2026 年—2028 年三个会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划考核期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬考核委员会的指导下负责具体的考核工作，并出具绩效考核报告上交董事会薪酬考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在绩效考核申诉期内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬考核委员会申诉，董事会薪酬考核委员会需进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为重要资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由董事会负责解释及修改，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。

（二）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。

（三）本办法与国资监管机构或其授权机构批复激励计划不一致的，以批复激励计划为准。

深圳市纺织（集团）股份有限公司

2026 年 8 月 18 日