

北京中科三环高技术股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证北京中科三环高技术股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”或“本股权激励计划”）顺利实施，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，吸引和留住优秀人才，更好地调动人员的主动性、积极性和创造性，确保实现公司发展战略规划目标，实现股东权益价值最大化，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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各期股票期权可否行权提供评价依据，并最大限度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次激励计划的所有激励对象，包括公司高级管理人员、核心员工及骨干人员。

四、考核机构及执行机构

- （一）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；
- （二）各分/子公司、部门负责人负责本单位的绩效考核工作，公司人力资源部负责组织、监督与检查各单位绩效考核过程；

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责协助搜集和提供相关考核数据，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应于本激励计划每个考核年度绩效考核工作开展前设立考核工作小组，考核工作小组成员不少于 3 人，成员由董事会薪酬与考核委员会在母公司各职能部门进行指定，考核工作小组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并向董事会薪酬与考核委员会报告；

(五) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、激励对象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

1、公司业绩要求

本计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的可行权条件。

本计划首次授予股票期权可行权业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 以 2025 年度净利润为基数，2026 年度净利润增长率不低于 6.00%； (2) 2026 年度净资产收益率不低于 1.42%； (3) 2026 年度主营业务收入占比不低于 96.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。
第二个行权期	(1) 以 2025 年度净利润为基数，2027 年度净利润增长率不低于 21.00%； (2) 2027 年度净资产收益率不低于 1.55%； (3) 2027 年度主营业务收入占比不低于 96.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。
第三个行权期	(1) 以 2025 年度净利润为基数，2028 年度净利润增长率不低于 30.00%； (2) 2028 年度净资产收益率不低于 1.69%； (3) 2028 年度主营业务收入占比不低于 96.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。

注 1：上述“净利润”为公司经审计合并报表净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

注 2：上述“净资产收益率”的计算以公司经审计合并报表归属于母公司所有者的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；净资产收益率=净利

润÷[(期初归属于母公司所有者的净资产+期末归属于母公司所有者的净资产)÷2]*100%。

注 3：上述主营业务收入占比=主营业务收入/营业收入*100%。

注 4、在年度考核过程中同行业企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

若预留股票期权在 2026 年三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的股票期权在 2026 年三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2027 年、2028 年、2029 年三个会计年度，每个年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	(1) 以 2025 年度净利润为基数，2027 年度净利润增长率不低于 21.00%； (2) 2027 年度净资产收益率不低于 1.55%； (3) 2027 年度主营业务收入占比不低于 96.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。
第二个行权期	(1) 以 2025 年度净利润为基数，2028 年度净利润增长率不低于 30.00%； (2) 2028 年度净资产收益率不低于 1.69%； (3) 2028 年度主营业务收入占比不低于 96.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。
第三个行权期	(1) 以 2025 年度净利润为基数，2029 年度净利润增长率不低于 39.00%； (2) 2029 年度净资产收益率不低于 1.82%； (3) 2029 年度主营业务收入占比不低于 96.00%，且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值。

注 1：上述“净利润”为公司经审计合并报表净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

注 2：上述“净资产收益率”的计算以公司经审计合并报表归属于母公司所有者的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；净资产收益率=净利润÷[(期初归属于母公司所有者的净资产+期末归属于母公司所有者的净资产)÷2]*100%。

注 3：上述主营业务收入占比=主营业务收入/营业收入*100%。

注 4、在年度考核过程中同行业企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

若公司层面未满足上述业绩考核条件，则所有激励对象对应考核当年未行权的股票期权由公司注销。

2、同行业/对标企业的选取

公司属于申银万国行业分类中的“SW 有色金属——SW 金属新材料——SW 磁性材料”行业，本激励计划选取该行业下全部样本的整体平均水平为“同行业

平均水平”。同时，选取与公司主营业务相似、具有可比性的 7 家 A 股上市公司作为激励计划业绩考核的对标企业，具体如下：

序号	证券代码	证券简称
1	300748.SZ	金力永磁
2	300224.SZ	正海磁材
3	000795.SZ	英洛华
4	301141.SZ	中科磁业
5	603072.SH	天和磁材
6	600366.SH	宁波韵升
7	688077.SH	大地熊

在本计划有效期内，若某对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

（二）激励对象个人层面的考核要求

根据公司制定的绩效管理办法和公司内部各类考核制度，由公司对激励对象分年度进行考核，根据综合评价考核结果确定激励对象当年度的可行权数量。

在公司层面业绩考核条件达标的情况下，激励对象个人当年实际行权的股票期权数量=个人年终绩效评价结果对应的行权比例×个人当年计划行权的股票期权数量。

个人解锁比例视个人综合评价考核结果确定。不同的综合评价考核结果对应不同的解锁比例。

综合评价考核结果	合格及以上	不合格
行权比例	100%	0%

因公司层面业绩考核不达标或个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能行权的股票期权，不得递延至下期行权，由公司注销。

六、考核程序

考核工作小组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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的可行权资格及数量，并提交董事会审议。

七、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为2026年度至2028年度三个会计年度，若预留股票期权在2026年三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留的股票期权在2026年三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为2027年、2028年、2029年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

八、考核结果管理

（一）考核指标、结果的修正

考核期内，薪酬与考核委员会可对受重大不可抗力因素或特殊原因等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、被考核人有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会授权公司人力资源部在考核结束后15个工作日内向被考核人通知考核结果。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与考核工作小组沟通解决。

如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在30个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（三）考核结果归档

1、考核结束后，考核工作小组应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、解释及修订。

（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。若本办法与日后发布实施的法律、法规及规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的最新的法律、法规及规范性文件的相关规定为准。

北京中科三环高技术股份有限公司

2026年7月6日