

东莞铭普光磁股份有限公司

2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

东莞铭普光磁股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、其他核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，按照激励与约束对等的原则，制定了《东莞铭普光磁股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证公司本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》《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、行政法规、规范性文件和《东莞铭普光磁股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩情况进行评价，以实现股票期权与限制性股票激励计划和激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、其他核心技术（业务）人员以及董事

会认为需要激励的其他人员。本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在授予权益及本激励计划的有效期内与公司（含分公司及控股子公司）签署劳动合同或聘用协议。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- （二）公司人资行政中心、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- （三）公司人资行政中心负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- （四）公司薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并作出决议。

第五条 业绩/绩效考核指标及标准

激励对象获授的股票期权/限制性股票能否行权/解除限售将根据公司、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、股票期权激励计划

本激励计划在 2026 年—2027 年两个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。本激励计划首次授予股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标	业绩触发值
		公司层面行权比例 100%	公司层面行权比例 70%
第一个行权期	2026	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 35%； 2、2026 年净利润为正值。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%； 以 2025 年为基数，2026 年净利润

			减亏比例不低于 92%。
第二个行权期	2027	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2027 年净利润不低于 5,000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、2027 年净利润不低于 4,000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

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。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年 9 月 30 日（含）之前授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年 9 月 30 日（不含）之后授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标	业绩触发值
		公司层面行权比例 100%	公司层面行权比例 70%
第一个行权期	2027	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2027 年净利润不低于 5,000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、2027 年净利润不低于 4,000 万元。
第二个行权期	2028	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 60%； 2、2028 年净利润不低于 6,000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2028 年净利润不低于 5,000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

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。

若股票期权某个行权期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权不可行权，由公司注销。

2、限制性股票激励计划

本激励计划授予限制性股票在 2026 年—2027 年两个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各解除限售期的解除限售条件之一。

本激励计划授予限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标	业绩触发值
		公司层面可解除限售比例 100%	公司层面可解除限售比例 70%
第一个解除限售期	2026	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 35%； 2、2026 年净利润为正值。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2025 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 92%。
第二个解除限售期	2027	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2027 年净利润不低于 5,000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、2027 年净利润不低于 4,000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

②上述限制性股票可解除限售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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励

对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

1、股票期权激励计划

薪酬与考核委员会将按照公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效评价结果确定其在个人层面行权的比例。在公司业绩考核达标的前提下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，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：

考评结果	A	B	C	D
个人层面可行权比例	1	0.9	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 A、B 或 C，则激励对象可按照本激励计划的规定分批次行权，当期未行权或不得行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 D，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，注销当期股票期权额度。

2、限制性股票激励计划

薪酬与考核委员会将按照公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效评价结果确定其在个人层面行权的比例。在公司业绩考核达标的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售额度×解除限售比例。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，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解除限售比例：

考评结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	1	0.9	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 A、B 或 C，则激励对象可按照本激励计划的规定分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销；

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 D，则公司将按照本激励计划的

规定，取消该激励对象当期解除限售额度，由公司授予价格回购注销，不可递延至下期。

第六条 考核期间与次数

本激励计划首次授予股票期权/限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，分两期行权/解除限售，每个行权期/解除限售期考核一次。

本激励计划预留部分股票期权若在 2026 年 9 月 30 日（含）之前授予，则预留权益的考核期间与首次授予部分相同；若预留权益于公司 2026 年 9 月 30 日（不含）之后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度，分两期行权，每个行权期考核一次。

第七条 考核程序

公司人资行政中心等相关部门在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薪酬与考核委员会，薪酬与考核委员会审核通过后，提请公司董事会对考核结果进行审批。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人资行政中心沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人资行政中心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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，由薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 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，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划草案的规定执行。

（三）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。

东莞铭普光磁股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 3 日