

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

深圳市强瑞精密技术股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员、中层管理人员的积极性，积极把握 AI 服务器行业的历史发展机遇并促成公司相关业务条线的长足发展，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，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施《2026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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等法律法规、规范性文件以及《深圳市强瑞精密技术股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《深圳市强瑞精密技术股份有限公司2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本激励计划授予的激励对象为本激励计划公告时在公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他人员，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。对符合本激励计划的激励

对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会核实确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

四、考核机构

(一)激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

(二)公司人力资源部门对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责执行具体考核及报告工作。

(三)公司人力资源部门、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

(四)公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一)同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

1、公司未发生以下任一情形：

- (1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (3) 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形

(7) 激励对象为公司子公司员工的，该子公司不再纳入公司合并报表范围。

(二)激励对象获授的股票期权需同时满足以下条件方可分批次办理行权事宜：

1、公司未发生以下任一情形：

- (1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (3) 上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (5) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

- (1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形；
- (7) 激励对象为公司子公司员工的，该子公司不再纳入公司合并报表范围。

公司发生上述第1条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。若激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(三)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为2026-2028三个会计年度，每个会计年度考核一次。具体考核要求如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标（R）
-----	------	-----------

行权期	考核年度	业绩考核目标（R）
第一个行权期	2026年度	2026年度净利润不低于2亿元。
第二个行权期	2027年度	2027年度净利润不低于5亿元。
第三个行权期	2028年度	2028年度净利润不低于8亿元。

注：1、上述“净利润”均指扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，均剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩目标达成率 =考核年度实际净利润 R1/ 考核年度业绩考核目标 R	业绩目标达成率	公司层面行权比例（X）
	$R1/R \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$80\% \leq R1/R < 100\%$	$X = R1/R$
	$R1/R < 80\%$	$X = 0\%$

按照以上业绩目标值，各期行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司2026年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标（R）
第二个行权期	2027年度	2027年度净利润不低于5亿元。
第三个行权期	2028年度	2028年度净利润不低于8亿元。

注：1、上述“净利润”均指扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，均剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照以上业绩目标值，各期行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率 =考核年度实际净利润 R1/	业绩目标达成率	公司层面行权比例（X）
	$R1/R \geq 100\%$	$X = 100\%$

考核年度业绩考核目标 R	$80\% \leq R1/R < 100\%$	$X = R1/R$
	$R1/R < 80\%$	$X = 0\%$

(四)个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

考核内容	考核结果	个人层面行权比例（Y）
年度绩效等级	A	100%
	B	67%
	C	0%

公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票均不得行权，由公司注销；

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际可行权数量=个人当期计划行权数量×当期公司层面行权比例（X）×当期个人层面行权比例（Y）。公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票由公司注销，不得递延至下期行权。公司将制定针对股权激励的专项绩效考核实施细则，主要基于不同子公司、事业部的净利润增长情况，确定所属人员的绩效等级，并据以可行权股票。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划首次授予股票期权的考核期间为2026-2028年三个会计年度。若预留授予部分在公司2026年第三季度报告披露之前授出，则预留授予部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分在公司2026年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核年度为2027年-2028年两个会计年度。

2、考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度考核一次。

七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由公司人力资源部门组织实施，并保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提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

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后15日将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人力资源部门沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，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）考核结果留档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本激励计划在公司股东会审议通过后生效。

（二）本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司董事会

2026年8月12日