

# 永臻科技股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

永臻科技股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步完善公司法人治理结构,健全公司的激励约束机制,形成良好均衡的价值分配体系,充分调动公司员工的积极性,使其更诚信勤勉地开展工作,以保证公司业绩稳步提升,确保公司发展战略和经营目标的实现,公司拟实施2025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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、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,保证公司股票期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股票期权激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法,并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

2、公司综合资源平台负责具体实施考核工作。综合资源平台对董事会薪酬与考核委员会负责报告工作。

3、公司综合资源平台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。

4、公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分股票期权考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。本激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示：

行权期	公司业绩达成目标 1 公司层面行权系数=100%	公司业绩达成目标 2 公司层面行权系数=90%
首次授予部分第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2025 年营业收入不低于 120 亿元； (2) 2025 年光伏铝边框出货量不低于 60 万吨。	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2025 年营业收入不低于 108 亿元； (2) 2025 年光伏铝边框出货量不低于 54 万吨。
首次授予部分第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026 年营业收入不低于 160 亿元； (2) 2026 年光伏铝边框出货量不低于 80 万吨。	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026 年营业收入不低于 144 亿元； (2) 2026 年光伏铝边框出货量不低于 72 万吨。
首次授予部分第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2027 年营业收入不低于 200 亿元； (2) 2027 年光伏铝边框出货量不低于 100 万吨。	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2027 年营业收入不低于 180 亿元； (2) 2027 年光伏铝边框出货量不低于 90 万吨。

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表营业收入，下同。

2、上述“光伏铝边框出货量”指公司定期报告中所披露的当年度光伏铝边框出货量，下同。

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，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	公司业绩达成目标 1 公司层面行权系数=100%	公司业绩达成目标 2 公司层面行权系数=90%
预留部分第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026 年营业收入不低于 160 亿元； (2) 2026 年光伏铝边框出货量不低于 80 万吨。	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2026 年营业收入不低于 144 亿元； (2) 2026 年光伏铝边框出货量不低于 72 万吨。
预留部分第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2027 年营业收入不低于 200 亿元； (2) 2027 年光伏铝边框出货量不低于 100 万吨。	公司需满足下列两个条件之一： (1) 2027 年营业收入不低于 180 亿元； (2) 2027 年光伏铝边框出货量不低于 90 万吨。

	万吨。	万吨。
--	-----	-----

若行权期内，期权的行权条件达成，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。反之，若行权条件未达成，则激励对象对应期间的股票期权均不得行权，由公司相应注销。

## 2、激励对象个人层面的绩效考核要求：

本激励计划激励对象个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据以下绩效考核结果表中对个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股份数量：

考核结果	A	B+	B	C
个人层面行权系数	100%			0%

若当年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=公司层面行权系数×个人层面行权系数×个人当年计划行权额度。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

### 2、考核次数

本激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每会计年度考核一次；若预留部分股票期权于2025年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司综合资源平台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、考核结果反馈与申诉

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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与综合资源平台沟通解决。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。

#### **九、考核结果归档**

1、考核结束后，综合资源平台需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束十年后由综合资源平台负责统一销毁。

#### **十、附则**

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

2、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。

永臻科技股份有限公司董事会

2025年1月23日