

# 江苏菲沃泰纳米科技股份有限公司

## 2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

江苏菲沃泰纳米科技股份有限公司（以下简称“菲沃泰”或“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，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《江苏菲沃泰纳米科技股份有限公司2026年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”)。

为保证股权激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定本考核办法。

### 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本次股权激励计划的所有激励对象，为公司的董事、高管、核心技术人员、核心业务人员、技术骨干及业务骨干。

### 四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

2、公司人力资源部门负责考核的实施和执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

## 五、考核方法和考核内容

### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划以 2025 年度财务数据为基础，对考核年度的营业收入和净利润增长率进行考核，根据上述指标的完成情况核算各年度公司层面的行权比例。

授予的股票期权行权的公司业绩条件如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核指标（Am）
授予的股票期权的第一个行权期	2026 年度	以 2025 年营业收入及净利润为基数，2026 年营业收入增长不低于 20%，且 2026 年净利润增长不低于 100%
授予的股票期权的第二个行权期	2027 年度	以 2025 年营业收入及净利润为基数，2027 年营业收入增长不低于 44%，且 2027 年净利润增长不低于 200%

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
对应考核年度实际业绩考核指标（A）	$A \geq Am$	X=100%
	$A < Am$	X=0%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且需要剔除本次及其他全部在有效期内的股权激励计划产生的股份支付费用的影响，下同。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### 2、个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“优秀（E）”、“良好（H）”、“合格（U）”、“一般（I）”和“待改进（G）”五个档次，届时依据股票期权对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面行权比例。个人绩效考核结果与个人层面行权比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	优秀（E）/良好（H） /合格（U）	一般（I）	待改进（G）
个人层面行权比例(Y)	100%	50%	0

激励对象当期实际可行权股票额度=个人当期计划行权的数量×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例（Y）。

在公司业绩目标达成的前提下，且激励对象个人年度综合绩效为“优秀（E）”、“良好（H）”、“合格（U）”、“一般（I）”的前提下，才可按照行权额度行权，否则当期未行权部分由公司统一注销。若激励对象考核为“待改进（G）”，则公司将按照股票期权激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，并由公司统一注销。

## 六、考核期间和次数

本激励计划授予部分考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核均为每年度考核一次。

## 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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权以及行权比例。

## 八、考核结果管理

### 1、考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，董事会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激励对象。如激励对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决，如无法沟通解决，激励对象可向董事会薪酬与考核委员会提起申诉，由董事会薪酬与考核委员会对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，并在 10 个工作日内决定该激励对象的最终考核结果。

2、考核结果归档结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束五年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

- 1、本办法由董事会负责制定、修改及修订。
- 2、本办法须经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

江苏菲沃泰纳米科技股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 27 日