

深圳光韵达光电科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳光韵达光电科技股份有限公司（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，充分调动公司优秀人才的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了 2025 年限制性股票激励计划。

为保证 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《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 2025 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，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，完善公司管理团队和核心人员绩效评价体系 and 激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，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，以本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，授予对象包括公司薪酬与考核委员会(或独立董事专门会议)确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工。

四、考核机构及职责

（一）公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作。

（二）公司证券部、人资行政中心、财务管理中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）负责并报告工作。

（三）人资行政中心、审计部、财务管理中心等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

本激励计划首次授予部分的限制性股票解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以每年的对应完成情况核算公司层面解除限售比例，业绩考核目标及解除限售安排如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入		净利润	
		目标值 X _m	触发值 X _n	目标值 Y _m	触发值 Y _n
第一个解除限售期	2025 年	12.86 亿元	11.91 亿元	0.8 亿元	0.64 亿元
第二个解除限售期	2026 年	15.50 亿元	13.70 亿元	1 亿元	0.8 亿元

第三个解除限售期	2027 年	18.50 亿元	16.51 亿元	1.2 亿元	1 亿元
----------	--------	----------	----------	--------	------

考核指标	业绩指标完成度	解除限售比例
营业收入 (X)	$X \geq X_m$	$X=100\%$
	$X_n \leq X < X_m$	$X=80\%$
	$X < X_n$	$X=0$
净利润 (Y)	$Y \geq Y_m$	$Y=100\%$
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$Y=80\%$
	$Y < Y_n$	$Y=0$
各个解除限售期公司层面解除限售比例取 X 或 Y 的孰高值对应的解除限售比例		

注：（1）上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同；

（2）上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除考核期所有有效期内股权激励计划及员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

若预留部分在 2025 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2025 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以每年的对应完成情况核算公司层面解除限售比例，业绩考核目标及解除限售安排如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入		净利润	
		目标值 X_m	触发值 X_n	目标值 Y_m	触发值 Y_n
第一个解除限售期	2026 年	15.50 亿元	13.70 亿元	1 亿元	0.8 亿元
第二个解除限售期	2027 年	18.50 亿元	16.51 亿元	1.2 亿元	1 亿元

考核指标	业绩指标完成度	解除限售比例
营业收入 (X)	$X \geq X_m$	$X=100\%$
	$X_n \leq X < X_m$	$X=80\%$
	$X < X_n$	$X=0$

净利润（Y）	$Y \geq Y_m$	$Y=100\%$
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$Y=80\%$
	$Y < Y_n$	$Y=0$
各个解除限售期公司层面解除限售比例取 X 或 Y 的孰高值对应的解除限售比例		

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

公司董事会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0

如果公司达到当年公司层面业绩考核触发值，则激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象每个解除限售期所对应的考核年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务中心根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合解除限售条件中公司的业绩考核指标；

（二）公司人力资源部在公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）的指导下负责具体的考核工作，并在此基础上形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）；

（三）公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）在确定被激励对象的解除限售资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象解除限售资格及数量。

八 考核结果管理

（一）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，公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）提出申诉，公司薪酬与考核委员会（或独立董事专门会议）可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部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，该计划结束三年后由人力资源部等相关部门负责统一销毁。

九、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳光韵达光电科技股份有限公司

董 事 会

二〇二五年四月十九日