

广东奥普特科技股份有限公司

2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东奥普特科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司战略目标实现及股东利益最大化，公司拟对在公司（含控股子公司，下同）任职的中高层管理人员、核心骨干员工进行股权激励，并制定了《2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《监管指南第4号》”）等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《广东奥普特科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

通过对包括公司（或其分、子公司）任职的中高层管理人员、核心骨干员工在内的激励对象绩效的正确评价，健全和完善公司的激励考核体系，充分调动员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益及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。

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

（一）本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象。

（二）每个考核周期为一个完整的会计年度（每年1月1日至当年12月31日），

考核所涉及的财务数据均以年度外审结果为依据。

（三）考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、部门层面绩效考核、个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

激励对象在本次激励计划实施期间出现岗位或职位变动情况，以新岗位的具体情况作为股权激励考核调整依据。

四、考核职责分工

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部在薪酬与考核委员会指导下具体实施考核工作。

（三）公司人力资源部、财务部等部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、本激励计划的等待期和归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分在2025年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分在2025年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的限制性股票，不得归属，由公司按作废处理。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积转增股本、股份拆细、配股、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务；若届时第二类限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

六、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	以2024年营业收入为基数，公司2025年度营业收入增长率不低于20%
第二个归属期	2026年	以2024年营业收入为基数，公司2026年度营业收入增长率不低于40%
第三个归属期	2027年	以2024年营业收入为基数，公司2027年度营业收入增长率不低于60%

注：上述“营业收入”均以公司各会计年度审计报告所载数据为准，收入统计口径与2024年一致（即不含新增主体收入），下同。

若预留部分在2025年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票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予，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，各年度公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	以2024年营业收入为基数，公司2026年度营业收入增长率不低于40%
第二个归属期	2027年	以2024年营业收入为基数，公司2027年度营业收入增长率不低于60%

归属期内，若公司未满足当期业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度计划归属的限制性股票均不得归属，由公司按作废处理。

（二）部门层面绩效考核要求

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量与其所属部门层面绩效考核相关，部门层面的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。公司在考核期内分年度对各部门进行绩效考核，激励对象所属部门绩效考核合格时，该部门内激励对象获授的限制性股票方可部分或全部归属。

部门层面绩效考核结果按照S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（待改进）和D（不合格）五个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

部门年度考评等级	S-优秀	A-良好	B-合格	C-待改进	D-不合格
可归属比例	100%	100%	80%	60%	0%

归属期内，激励对象当期拟归属限制性股票中因所属部门绩效考核结果而不得归属的部分，由公司按作废处理。

（三）个人层面绩效考核要求

在公司满足当期业绩考核目标和激励对象所属部门绩效考核合格时，激励对象获授的限制性股票方可部分或全部归属，具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考核结果按照S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（待改进）和D（不合格）五个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

个人年度考核等级	S-优秀	A-良好	B-合格	C-待改进	D-不合格
可归属比例	100%	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人年度考核等级对应的可归属比例×其所属部门年度考核等级对应的可归属比例×个人当年拟归属限制性股票数量。当期剩余所获授的但因未达到完全归属条件而未归属的限制性股票，由

公司按作废处理，不可递延至以后年度。

七、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2025年、2026年、2027年三个会计年度，每年度考核一次（若预留部分在2025年第三季度报告披露后授予，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）。

八、考核程序

公司人力资源部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。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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，可与人力资源部沟通解决。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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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。

广东奥普特科技股份有限公司

董事会

2025年3月17日