

# 深圳光峰科技股份有限公司

## 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳光峰科技股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，加快公司未来新的增长曲线形成，确保公司发展战略和经营目标的实现，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳光峰科技股份有限公司章程》、《深圳光峰科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《深圳光峰科技股份有限公司 2022 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

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 2022 年限制性股票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限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

### 四、考核机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；
- （二）公司财务管理部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工

作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司考核工作小组负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

(一) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(二) 公司层面绩效考核

本激励计划在 2022-2023 年的 2 个会计年度中，分年度对公司营业收入(A)、毛利率(B)进行考核，每个会计年度考核一次，根据上述两个指标分别对应的完成程度、完成情况核算归属比例。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	营业收入 A (亿元)		毛利率 B
		目标值 (Am)	触发值 (An)	
第一个归属期	2022	40.00	32.00	不低于前二个会计年度的平均水平
第二个归属期	2023	53.00	42.50	不低于前二个会计年度的平均水平

归属比例	考核指标完成	归属比例
公司层面归属比例	$A \geq A_m$ 或 B 达标	100%
	$A_m > A \geq A_n$	80%
	$A < A_n$ 且 B 不达标	0

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

预留授予部分业绩考核年度及各考核年度的业绩考核目标同首次授予部分一致。公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

(三) 激励对象所在经营单位的考核要求

对激励对象所在经营单位进行考核，激励对象所在经营单位绩效考核按照

公司现行的相关规定组织实施，并依照考核结果确定其当年度可归属的股份数量：

考核结果	归属比例
达标	100%
一般	70%
不及格	0%

#### （四）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	100%	0%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×激励对象所在经营单位的考核结果归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

### 六、考核期间与次数

#### 1、考核期间

激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

#### 2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每年度考核一次。

### 七、考核程序

公司考核工作小组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、考核结果的反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及相关部门应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级；

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

#### **九、考核结果归档**

1、考核结束后，考核工作小组须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考核工作小组负责统一销毁。

#### **十、附则**

本办法由董事会负责制订、解释及修改，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。自股东大会审议通过并自 2022 年限制性股票激励计划生效后开始实施。

深圳光峰科技股份有限公司

董事会

2022 年 4 月 29 日