

北京富吉瑞光电科技股份有限公司

2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京富吉瑞光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2022年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《北京富吉瑞光电科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《北京富吉瑞光电科技股份有限公司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”）。

第一条 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，保证本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。

第二条 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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即公司董事会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，首次授予的激励对象包括公司（含分公司、控股子公司、全资子公司）任职的核心骨干人员。

以上首次授予的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分公司、控股子公司、全资子公司存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

(一) 公司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) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部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。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的考核年度为2023-2026年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	定比2022年，该考核年度营业收入增长率或营业收入	营业收入增长率 (目标值)		营业收入 (目标值)	
第一个归属期	2023	2023年营业收入增长率或营业收入	50%		3亿元	
归属期	对应考核年度	定比2022年，该考核年度营业收入增长率或累计营业收入增长率	营业收入增长率 (A)		累计营业收入增长率 (B)	
			目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第二个归属期	2024	2024年营业收入增长率或2023-2024年两年累计营业收入增长率	100%	80%	250%	220%
第三个归属期	2025	2025年营业收入增长率或2023-2025年三年累计营业收入增长率	150%	120%	500%	440%
第四个归属期	2026	2026年营业收入增长率或2023-2026年四年累计营业收入增长率	200%	160%	800%	700%

对于2023年，当实际完成业绩达到上述两个目标值的孰高者时，公司层面可归属比例为100%，否则为0%。

对于2024年、2025年、2026年，业绩完成度对应的归属比例如下：

考核指标	业绩完成度	指标对应系数
营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0$

累计营业收入增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X=B/B_m \times 100\%$
	$B < B_n$	$X=0$
公司层面归属比例	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X=100\%$; 当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时, $X=0$; 当考核指标A、B出现其他组合分布时, $X=A/A_m \times 100\%$ 或 $X=B/B_m \times 100\%$, 以孰高者确定。	

注: 上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

归属期内, 公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。各归属期内, 若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的, 所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不能归属, 并作废失效。

(二) 业务单元层面考核要求

本激励计划对激励对象设置业务单元层面考核, 该业务单元层面的具体考核要求按照公司与各激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。根据各业务单元业绩目标的完成情况确定归属比例。

在公司业绩目标达成的前提下, 业务单元层面实际归属数量=公司当年计划归属数量×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例。各归属期内, 激励对象按照业务单元实际业绩完成情况确定可归属数量, 根据业务单元层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属, 作废失效。

(三) 个人层面绩效考核要求

激励对象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A、B、C、D四档, 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实际归属的股份数量:

评价标准	A	B	C	D
归属比例	100%	80%	50%	0%

在公司业绩目标达成的前提下, 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×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×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的权益作废失效处理, 不可递延至以后年度。

第六条 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。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核期间为2023-2026年四个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的考核、业务单元层面的考核及个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、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。

2、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

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，由公司董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 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、规范性文件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、规范性文件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本激励计划生效后实施。

北京富吉瑞光电科技股份有限公司董事会
2022年11月10日