

# 无锡市德科立光电子技术股份有限公司

## 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

无锡市德科立光电子技术股份有限公司（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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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《公司章程》、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2023 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，保证公司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

本办法适用于参与公司限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会确定并经监事会审议通过的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和限制性股票激励计划规定的考核期内与公司或子公司存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构

（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）公司办公室负责具体实施考核工作。办公室对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司办公室、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。

#### 五、考核指标及标准

（一）满足公司层面业绩考核要求

##### 1、首次授予部分公司层面业绩考核要求

限制性股票激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件。具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024 年	2024 年营业收入达到 8 亿元或净利润达到 1.25 亿元。
第二个归属期	2025 年	2025 年营业收入达到 9 亿元或净利润达到 1.35 亿元。
第三个归属期	2026 年	2026 年营业收入达到 10 亿元或净利润达到 1.45 亿元。

注：1、上述“营业收入”以经审计的公司合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次股权激励计划产生的股份支付费用的影响。

3、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

##### 2、预留授予部分公司层面业绩考核要求

若限制性股票激励计划预留授予的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排与首次授予部分的业绩考核安排一致。

若限制性股票激励计划预留授予的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露后授出，则预留部分业绩考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，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	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	2025 年营业收入达到 9 亿元或净利润达到 1.35 亿元。
第二个归属期	2026 年	2026 年营业收入达到 10 亿元或净利润达到 1.45 亿元。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有参与限制性股票激励计划的激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）满足个人层面绩效考核要求

限制性股票激励计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，依据个人绩效考核结果确定激励对象最终归属的限制性股票数量。激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级，对应的个人层面归属比例如下：

考核等级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			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×个人层面归属比例。

激励对象当年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部分，则作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间和次数

### （一）考核期间

公司层面业绩考核、个人层面绩效考核每一个归属期所对应的前一个会计年度。

### （二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司层面业绩考核一次，个人层面绩效考核一次。

## 七、考核程序

公司办公室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，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，可与办公室沟通解决。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，考核结果由办公室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办公室统一销毁。

## 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股权激励计划生效后实施。

无锡市德科立光电子技术股份有限公司董事会

2023 年 12 月 29 日