

# 欧普康视科技股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证欧普康视科技股份有限公司（以下简称“公司”）进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司与下属控股子公司的管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，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》（以下简称“《上市规则》”）《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）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《欧普康视科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、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，以实现本次限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 二、考核对象

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司与下属控股子公司的管理人员、核心技术（业务）人员。

### 三、考核机构及职责

- 1、董事会负责领导和组织考核工作。
- 2、运管中心在公司董事会的指导下负责具体考核执行工作，在此基础上形

绩效考核结果提交公司董事会审核。

3、运管中心、审计部、财务管理中心及各考核单元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、考核指标

本次股权激励计划授予的权益中，激励对象已获授的限制性股票的归属必须同时满足如下条件：

##### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

本激励计划授予的限制性股票归属考核年度为 2024-2028 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	以 2023 年扣非净利润为基数，2024 年扣非净利润增长率不低于 20%；
第二个归属期	满足以下目标之一： （1）以 2023 年扣非净利润为基数，2025 年扣非净利润增长率不低于 44%； （2）以 2024 年扣非净利润为基数，2025 年扣非净利润增长率不低于 20%；
第三个归属期	满足以下目标之一： （1）以 2023 年扣非净利润为基数，2026 年扣非净利润增长率不低于 72.80%； （2）以 2025 年扣非净利润为基数，2026 年扣非净利润增长率不低于 20%；
第四个归属期	满足以下目标之一： （1）以 2023 年扣非净利润为基数，2027 年扣非净利润增长率不低于 107.36%； （2）以 2026 年扣非净利润为基数，2027 年扣非净利润增长率不低于 20%；
第五个归属期	满足以下目标之一： （1）以 2023 年扣非净利润为基数，2028 年扣非净利润增长率不低于 148.83%； （2）以 2027 年扣非净利润为基数，2028 年扣非净利润增长率不低于 20%；

注：上述“扣非净利润”指经审计的合并报表扣非净利润扣除股权激励摊销成本影响后的归属于上市公司股东的净利润，下同。

根据《考核管理办法》，若公司在各归属期未能完成业绩考核目标，则该期激励对象对应授予部分限制性股票取消归属，并作废失效，不可递延至以后归属期。

## （二）个人层面业绩考核要求

### 1、公司总部及自营终端员工：

在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果确定对应不同的当期归属比例，激励对象个人当年归属额度=标准系数×个人当年计划归属额度。届时根据下表确定激励对象归属额度：

考核结果	标准系数
≥70	1.0
<70	【月度综合考评分≥70的月份数】/12

激励对象当年因个人绩效考核未达标，取消激励对象个人当年的归属资格，其当年的限制性股票由公司全部作废。

2、有独立考核指标的控股子公司（非自营子公司）员工：达到与激励对象签订的《限制性股票激励计划协议书》中约定的条款，其中：有效扣非净利润是指非自营子公司合并报表扣非净利润扣除股权激励摊销成本和公司同意业绩考核时调整损益影响后的归属于非直营子公司股东的净利润。非自营子公司激励对象当年因有效扣非净利润未达标而不能归属限制性股票，由公司全部作废。

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，不可递延至以后归属期。

## 五、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象归属限制性股票的前一会计年度。

### 2、考核次数

2024 年限制性股票激励计划的考核年度为 2024-2028 年五个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 六、限制性股票归属

1、董事会根据公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核报告，确定被激励对象是否符合归属条件及其当年实际可归属的限制性股票数量。

2、公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

## **七、考核程序**

公司运管中心在董事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。

## **八、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，董事会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个工作日内向董事会提出申诉，董事会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归属的依据。

## **九、考核结果归档**

1、考核结束后，运管中心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，该计划结束三年后可由运管中心负责统一销毁。

## **十、附则**

1、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。

2、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。

欧普康视科技股份有限公司

董事会

二〇二四年一月九日