

深圳光大同创新材料股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划考核管理办法

深圳光大同创新材料股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设,吸引和留住优秀人才,有效结合股东利益、公司利益和员工利益,在充分保障股东利益的前提下,遵循收益与贡献对等的原则,拟定 2024 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,公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》《公司章程》《2024 年限制性股票激励计划（草案）》等有关规定,并结合实际情况,拟定《2024 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施,完善长效激励与约束机制,促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则,严格按照本办法执行,提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性,从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象,包括公司高级管理人员,以及公司（含子公司）其他核心员工（不包括公司独立董事、监事）。

激励对象应当在公司授予权益时,以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职,并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

四、考核机构

激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织,

公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的第一类限制性股票解除限售/本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核具体如下：

解除限售/归属安排	业绩考核目标：营业收入（A）	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期/ 第一个归属期	2024年营业收入值不低于 13.20亿元	2024年营业收入值不低于 11.88亿元
第二个解除限售期/ 第二个归属期	2024年-2025年两年的营业收入 累计值不低于32.20亿元	2024年-2025年两年的营业收入累计 值不低于 28.98 亿元
第三个解除限售期/ 第三个归属期	2024年-2026年三年的营业收入 累计值不低于57.00亿元	2024年-2026年三年的营业收入累计 值不低于 51.30 亿元

本激励计划预留授予的第二类限制性股票对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核具体如下：

归属安排	业绩考核目标：营业收入（A）	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025年营业收入值不低于 19.00亿元	2025年营业收入值不低于 17.10亿元
第二个归属期	2025年-2026年两年的营业收入 累计值不低于 43.80 亿元	2025年-2026年两年的营业收入累计 值不低于 39.42 亿元

考核完成情况	公司层面可解除限售/可归属比例（X）
$A \geq A_m$	X=100%
$A_n \leq A < A_m$	X=90%
$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载数据为准。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象对应考核当年已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；相应归属期内，激励对象当期计划

归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。各解除限售期内/各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可解除限售比例/可归属比例，具体如下：

对应考核等级	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例/ 个人层面可归属比例	100%	80%	60%	0%

各解除限售期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可解除限售的第一类限制性股票数量=个人当期计划解除限售的第一类限制性股票数量×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。激励对象因个人绩效考核对应当期未能解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的第二类限制性股票数量×公司层面可归属比例×个人层面可归属比例，对应当期未能归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

六、考核结果管理

激励对象有权了解其个人的绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象，考核记录由公司归案保存。

若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起 10 个工作日内开展复核工作，确定其个人最终的绩效考核结果。

各解除限售期/归属期内，公司将以激励对象的个人绩效考核情况作为依据，相应办理第一类限制性股票解除限售/回购注销、第二类限制性股票归属/作废事

宜。

七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

深圳光大同创新材料股份有限公司

董事会

二〇二四年二月二日