

深圳市路维光电股份有限公司

2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市路维光电股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》《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》、公司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《深圳市路维光电股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步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限制性股票激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本考核办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，即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，包括公司公告本激励计划时在公司任职的核心技术人员、管理骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。

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，公司人力资源部负责具体实施考核工作。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

(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) 公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以 2023 年营业收入或净利润值为基数，对各考核年度的营业收入或净利润值定比 2023 年度营业收入或净利润值的营业收入增长率

(A) 或净利润增长率 (B) 进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X)，业绩考核目标及归属比例安排如下：

对应考核年度		各年度营业收入增长率 (A)	各年度净利润增长率 (B)
		目标值 (Am)	目标值 (Bm)
第一个归属期	2024年	10%	15%
第二个归属期	2025年	15%	20%
第三个归属期	2026年	20%	30%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X
各考核年度营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$0.9A_m \leq A < A_m$	X=90%
	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	X=80%
	$A < 0.75A_m$	X=0

各考核年度净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$0.9B_m \leq B < B_m$	$X=90\%$
	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	$X=80\%$
	$B < 0.75B_m$	$X=0$
公司层面归属比例X的确定规则	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 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时, $X=90\%$; 当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时, $X=80\%$; 当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时, $X=0$ 。	

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象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。

若本激励计划预留授予的限制性股票在2024年三季度报披露前授出，则预留部分限制性股票的考核年度及各考核年度的考核安排与首次授予部分考核一致。若本激励计划预留授予的限制性股票在2024年三季度报披露后授出，则预留授予限制性股票考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以2023年为基数，具体考核目标如下：

对应考核年度		各年度营业收入增长率	各年度净利润增长率
		(A)	(B)
		目标值 (A_m)	目标值 (B_m)
第一个归属期	2025年	15%	20%
第二个归属期	2026年	20%	30%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X
各考核年度营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$0.9A_m \leq A < A_m$	$X=90\%$

	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	$X=80\%$
	$A < 0.75A_m$	$X=0$
各考核年度净利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$0.9B_m \leq B < B_m$	$X=90\%$
	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	$X=80\%$
	$B < B_n$	$X=0$
公司层面归属比例X的确定规则	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 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时， $X=90\%$ ；当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时， $X=80\%$ ；当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时， $X=0$ 。	

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象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。

（三）个人层面绩效考核

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核要求进行，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按照绩效考核划分为A、B+、B-、C四个档次，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：

考核结果	A	B+	B-	C
归属比例	100%	90%	70%	0%

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年

计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

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，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划考核期间为2024-2026年三个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

七、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对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、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，人力资源部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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年。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，须当事人签字。对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

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。

深圳市路维光电股份有限公司董事会

2024年7月11日