

# 光智科技股份有限公司

## 2025年限制性股票激励计划考核管理办法

光智科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更加诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2025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《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》《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》等法律法规、规范性文件和交易所业务规则，以及《公司章程》《2025年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

通过本激励计划，完善公司法人治理结构，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，充分调动、提高员工的积极性和创造性，将股东利益、公司利益和员工利益有效地结合在一起，促进公司持续发展。

### 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、考核范围

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员以及其他核心人员（不包括独立董事、监事），也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

### 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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025 年—2026 年两个会计年度，授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标：营业收入或净利润	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025	满足以下两个条件之一： 1.2025年度营业收入不低于20亿元； 2.2025年度净利润不低于1.5亿元	满足以下两个条件之一： 1.2025年度营业收入不低于16亿元； 2.2025年度净利润不低于8,000万元
第二个归属期	2026	满足以下两个条件之一： 1.2026年度营业收入不低于28亿元； 2.2026年度净利润不低于2亿元	满足以下两个条件之一： 1.2026年度营业收入不低于22亿元； 2.2026年度净利润不低于1亿元

公司在考核年度的业绩完成度情况，及其对应的公司层面归属比例如下：

考核完成情况	公司层面可归属比例 (X)
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=50\%$
$A < A_n$	$X=0\%$

注 1：上述“营业收入”指标指经审计的合并报表口径的营业收入；上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除考核期内公司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。

注 2：考核期内，若公司存在重大资产重组、重大股权收购、重大子公司出售等特殊事项，则从特殊事项实施完毕年度起对业绩考核目标进行同口径调整，上述业绩考核目标的口径调整事项由股东会授权董事会确认。

注 3：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若归属期未满足对应的公司层面业绩考核目标，则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。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的绩效考核按照公司相关制度实施，各归属期内，公司根据激励对象的绩效考核结果，确定激励对象的个人层面可归属比例，具体如下：

绩效考核结果	合格	不合格
个人层面可归属比例	100%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属的

额度。未满足上述个人绩效考核要求的，激励对象对应年度所获授的第二类限制性股票不得归属，由公司作废失效。

## 六、考核期间和次数

本激励计划的考核期间为 2025-2026 年两个会计年度，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

## 七、考核结果管理

（一）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。

（二）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。

（三）各归属期内，公司将以激励对象的个人绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票归属手续。

## 八、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）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

光智科技股份有限公司董事会

2025年2月18日