

东莞市宇瞳光学科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证东莞市宇瞳光学科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 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”）的顺利进行，进一步完善公司治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动员工的积极性、激励员工勤勉地开展工作，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，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上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等法律、法规规定及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

一、考核目的

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、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同致力于公司的长远发展。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、能力、态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术及业务人员（包含外籍员工）及董事会认为需要激励的其他人员，不含公司独立董事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责本激励计划的组织、实施工作；

(二) 公司人力资源部组织相关部门组成考核小组负责具体考核工作，人力资源部负责向薪酬与考核委员会的报告工作；

(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，公司内控部门监督；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司层面、激励对象个人层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，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之一，各年度对应归属批次的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 20%； 2、以 2024 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 30%。
第二个归属期	2026 年	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2024 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 40%。
第三个归属期	2027 年	满足以下条件之一： 1、以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 40%； 2、以 2024 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 50%。

注 1：上述“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

注 2：上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经营性损益的净利润，以剔除本股权激励计划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之后的数值作为计算依据。

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。

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，公司层面归属比例为 100%，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，公司层面的归属比例为 0%，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例。按照《东莞市宇瞳光学科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，激励对象的绩效考核结果分为六个等级，具体如下：

等级	定义	标准系数
A	卓越	1
B+	优秀	
B	良好	
B-	正常	0.8
C	待改进	0
D	淘汰	

根据个人的绩效评价结果确定当年度的归属比例，个人当年实际归属额度=个人当年计划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，绩效评价中的特殊情况由董事会裁定。

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，不可递延至下一年度。公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东会审议确认，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：激励对象申请归属限制性股票的前一个会计年度。

（二）考核次数：股权激励计划实施期间，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

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，考核对象的直接主管应在考核工作结

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或等级。

（二）考核结果归档

- 1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档由人力资源部保存。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

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、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

东莞市宇瞳光学科技股份有限公司董事会

2025 年 8 月 28 日