

奥比中光科技集团股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

奥比中光科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善内部长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心人员的工作积极性和创造性，实现持续、健康发展，按照收益与贡献对等的原则，制定并拟实施 2026 年股票期权与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《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《奥比中光科技集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）和《2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）及其摘要等有关规定，结合实际情况，制定了《2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”），具体如下：

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，包括公司董事、高级管理人员，以及公司董事会认为应当激励的其他人员，不包括独立董事。

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

1、股票期权激励计划

本激励计划授予的股票期权（含预留）行权对应的考核年度为 2028 年-2030 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

行权安排	考核指标：营业收入或净利润	
	目标值（Am）：行权比例 100%	触发值（An）：行权比例 80%
第一个行权期	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入不低于35亿元； 2、公司 2028 年度净利润不低于 4 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入不低于28亿元； 2、公司 2028 年度净利润不低于 3.2 亿元
第二个行权期	满足下列条件之一： 1、公司2029年度营业收入不低于48亿元； 2、公司 2029 年度净利润不低于 7 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2029年度营业收入不低于38.4亿元； 2、公司 2029 年度净利润不低于 5.6 亿元
第三个行权期	满足下列条件之一： 1、公司2030年度营业收入不低于68亿元； 2、公司 2030 年度净利润不低于 10 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2030年度营业收入不低于54.4亿元； 2、公司 2030 年度净利润不低于 8 亿元

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本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；

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。

各行权期内，公司未满足触发值（An）业绩考核的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销。

2、限制性股票激励计划

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	考核指标：营业收入或净利润	
	目标值（Am）：归属比例 100%	触发值（An）：归属比例 80%

第一个归属期	满足下列条件之一： 1、公司2026年度营业收入不低于15亿元； 2、公司 2026 年度净利润不低于 2 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2026年度营业收入不低于12亿元； 2、公司 2026 年度净利润不低于 1.6 亿元
第二个归属期	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入不低于24亿元； 2、公司 2027 年度净利润不低于 2.8 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入不低于19.2亿元； 2、公司 2027 年度净利润不低于 2.24 亿元
第三个归属期	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入不低于35亿元； 2、公司 2028 年度净利润不低于 4 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入不低于28亿元； 2、公司 2028 年度净利润不低于 3.2 亿元

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本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；

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。

本激励计划预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2027年-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属安排	考核指标：营业收入或净利润	
	目标值（Am）：归属比例 100%	触发值（An）：归属比例 80%
第一个归属期	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入不低于24亿元； 2、公司 2027 年度净利润不低于 2.8 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入不低于19.2亿元； 2、公司 2027 年度净利润不低于 2.24 亿元
第二个归属期	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入不低于35亿元； 2、公司 2028 年度净利润不低于 4 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2028年度营业收入不低于28亿元； 2、公司 2028 年度净利润不低于 3.2 亿元
第三个归属期	满足下列条件之一： 1、公司2029年度营业收入不低于48亿元； 2、公司 2029 年度净利润不低于 7 亿元	满足下列条件之一： 1、公司2029年度营业收入不低于38.4亿元； 2、公司 2029 年度净利润不低于 5.6 亿元

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；上述“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，剔除本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；

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。

各归属期内，公司未满足触发值（An）业绩考核的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废。

（二）个人层面绩效考核

1、股票期权激励计划

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 S、A、B+、B、C、D 六个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可行权比例确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

考核等级	S、A、B+、B	C、D
个人层面可行权比例	100%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

2、限制性股票激励计划

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 S、A、B+、B、C、D 六个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

考核等级	S、A、B+、B	C、D
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目标的，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×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限制性股票，由公司作废。

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。若激励对象对其个人的绩效考核结果有异议，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，并确定最终考核结果。各行权期/归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理股票期权行权/注销程序、限制性股票归属/作废失效程序。

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、《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、《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、《激励计划（草案）》的规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

奥比中光科技集团股份有限公司

董事会

2026年8月21日