

苏州德龙激光股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州德龙激光股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，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》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《苏州德龙激光股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了《苏州德龙激光股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划(草案)》（以下简称“2026 年限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步健全公司激励约束机制，保障公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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 2026 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年限制性股票激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导对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并向其报告工作。

（三）公司人力资源部、财务管理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。

（四）公司董事会负责对考核结果的审批。

五、考核指标及标准

激励对象获授的第一类限制性股票/第二类限制性股票能否解除限售/归属将根据公司层面和激励对象个人层面的考核结果共同确定。

（一）第一类限制性股票

1、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	2026	以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于15%
第二个解除限售期	2027	以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于40%
第三个解除限售期	2028	以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于65%

注：（1）上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述第一类限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购

注销。

2、满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、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解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	S	A	B	C
个人层面解除限售比例	100%			0%

激励对象当年实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议批准，可终止本激励计划或可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）第二类限制性股票

1、满足公司层面业绩考核要求

（1）首次授予的第二类限制性股票

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的归属考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个归属期	2026	以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于15%
第二个归属期	2027	以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于40%
第三个归属期	2028	以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于65%

注：1）上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

2）上述第二类限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（2）预留授予的第二类限制性股票

预留授予的第二类限制性股票的归属考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个归属期	2027	以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于40%
第二个归属期	2028	以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于65%

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。若各归属期间，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

2、满足个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，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划分为 S、A、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：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%			0%

激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类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。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议批准，可终止本激励计划或可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的第二类限制性股票不得归属，由公司作废处理。

六、考核期间与次数

本激励计划第一类限制性股票的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度；首次授予的第二类限制性股票考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，预留授予的

第二类限制性股票考核期间为 2027-2028 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每年度考核一次。

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董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结束后，人力资源部需按公司董事会薪酬委员会的要求保留绩效考核所有资料记录，保存期限至少为五年。

（二）为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要重新修订或重新记录，需有考核记录员与当事人共同签字确认。

九、附则

（一）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、本激励计划相冲突，应当按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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、本激励计划执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

（三）本办法由董事会负责解释。

苏州德龙激光股份有限公司董事会

2026 年 8 月 27 日