

厦门力鼎光电股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

厦门力鼎光电股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司有效激励机制，充分调动公司管理人员和员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制订了《厦门力鼎光电股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）及其摘要公告。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
（二）考核指标与公司年度经营目标结合，与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含控股子公司）任职的公司董事、高级管理人员、核心骨干员工及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事和单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或

子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 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“薪酬委员会”）负责领导和组织考核工作；

(二) 公司人力资源部、各中心负责人具体考核工作，包括实施、执行，保存考核结果，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司及激励对象的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2025 年和 2026 年两个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	满足以下两个条件之一： 1、以2022年至2024年连续三年营业收入的平均值为基数，2025年的营业收入增长率不低于10%； 2、以2022年至2024年连续三年净利润的平均值为基数，2025年的净利润增长率不低于10%
第二个解除限售期	满足以下两个条件之一： 1、以2022年至2024年连续三年营业收入的平均值为基数，2025年和2026年合计实现的营业收入增长率不低于120%； 2、以2022年至2024年连续三年净利润的平均值为基数，2025年和2026年合计实现的净利润增长率不低于120%

注：1、上述“营业收入”是指经审计的上市公司合并报表营业收入；上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东净利润剔除本次股权激励产生的股份支付费用影响后的数值作为计算依据；

2、2022 年至 2024 年连续三年营业收入的平均值（简称为“a”）=（2022 年营业收入+2023 年营业收入+2024 年营业收入）/3，2022 年至 2024 年连续三年净利润的平均值（简称为“b”）=（2022 年净利润+2023 年净利润+2024 年净利润）/3。

3、2025 年营业收入增长率=（2025 年营业收入-a）/a×100%，2025 年净利润增长率=（2025 年净利润-b）/b×100%。2025 年和 2026 年合计实现的营业收入增长率=（2025 年营业收入+2026 年营业收入-a）/a×100%，2025 年和 2026 年合计实现的净利润增长率=（2025 年净利润+2026 年净利润-b）/b×100%。

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条件的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、及格与不及格，由经公司考核完成后确定的考核分值(X)决定对应评价结果，各考核评价结果分别对应当期解除限售比例(M)如下表所示：

考核分值(X)	$X \geq 80$	$80 > X \geq 70$	$70 > X \geq 60$	$X < 60$
考核评价结果	优秀	良好	及格	不及格
解除限售比例(M)	100%	80%	70%	0

以公司业绩目标达成为前提，激励对象个人在每个解除限售期内实际可以解除限售的股票数量 = 根据本股权激励计划原文第七章第四条约定得出的个人当期可解除限售的股票数量 \times 上表中的解除限售比例(M)，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

第六条 考核程序

公司人力资源部门在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，对无法解除全部限售比例的激励对象的考核结果应重点保存并报告薪酬委员会，薪酬委员会确定激励对象是否达到解除限售条件，最终提交董事会审议。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2025 年和 2026 年两个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、激励对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被激励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，激励对象可以在知悉其考评结果后 3 个工作日内书面向公司薪

酬委员会提出异议（详述具体异议原因），再由薪酬委员会、董事会审计委员会及公司工会各指定一名代表对激励对象的异议申请予以重新评定。激励对象在知悉其考评结果后3个工作日内未书面向公司提出异议的，则视为激励对象对其考评结果无异议。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录档案

考核结果作为保密资料归案保存，并重点保存无法解除全部限售比例的激励对象考核结果。为保证考核记录的有效性，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。本激励计划全部限售期结束后三年内未发生员工对考核有异议的情形下，考核档案方可销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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、本股权激励计划草案相冲突的，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权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、本股权激励计划执行。

（三）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。

厦门力鼎光电股份有限公司董事会

2025年1月24日