

珠海光库科技股份有限公司
2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法
（2022 年 5 月）

珠海光库科技股份有限公司（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，充分调动包括高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，使其更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 2022 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》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》和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

制定本办法的目的是促进公司建立、健全激励约束机制，进一步完善公司法人治理结构，保证公司股权激励计划的顺利实施，充分调动高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性、责任感和使命感，共同关注全体股东利益、公司的长远发展及国有资产保值增值并为之共同努力奋斗。

二、考核原则

考核评价坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象，以实现股权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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各限售期限限制性股票的归属限售资格

与归属限售数量。

2、公司董事会办公室、人事行政部及财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

3、公司人事行政部、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

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、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2024 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。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	1、2022 年基本每股收益不低于 0.80 元/股，且不低于同行业平均水平； 2、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20%，且不低于同行业平均水平； 3、2022 年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于 91%，且不低于同行业平均水平。
第二个归属期	1、2023 年基本每股收益不低于 1.05 元/股，且不低于同行业平均水平； 2、以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 50%，且不低于同行业平均水平； 3、2023 年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于 91%，且不低于同行业平均水平。
第三个归属期	1、2024 年基本每股收益不低于 1.31 元/股，且不低于同行业平均水平； 2、以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 80%，且不低于同行业平均水平； 3、2024 年销售商品、提供劳务收到的现金占营业收入的比重不低于 91%，且不低于同行业平均水平。

注：1、在计算基本每股收益时，以 2021 年底股本总数为计算依据，在本计划有效期内，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、增发、配股、可转债转股等行为，所涉及的公司股本总数亦不作调整；若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的净利润在业绩考核时亦不计入当年以及未来年度净资产和净利润增加额的计算。

2、上述“基本每股收益”、“营业收入”、“销售商品、提供劳务收到的现金”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，在本计划有效期内，公司若有对外股权收购，则相应新增的股权资产所产生的营业收入及净利润在业绩考核时可不计入当年以及未来年度收入及净利润的计算。

3、对标企业公司选取了所属申万行业分类为“通信-通信设备-通信传输设备”及所属证监会行业分类为“制造业-计算机、通信和其他电子设备制造业”的与公司业务相近的上市公司，上述公司的行业类别与公司所属行业类别相同。在年度考核时若样本发生变化的，公司将采用届时最近一次更新的行业分类数据，并由董事会审议确认上述修改。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，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可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面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。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数	1		0.7	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人层面标准系数×个人当年计划归属的数量

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，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

考核期间为激励对象获授或限制性股票归属前一会计年度。

2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年

度考核一次。

七、考核程序

人事行政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

1、考核结果反馈与申诉

考核结果作为限制性股票归属的依据。被考核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 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，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的 5 个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，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。

2、考核结果归档

考核结束后，人事行政部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

九、附则

1、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

2、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。

珠海光库科技股份有限公司

董事会

2022年5月25日