

聚灿光电科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

聚灿光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）为保证公司股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心骨干员工诚信勤勉地开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

（三）公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

首次授予限制性股票归属考核年度为 2025-2027 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	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数,2025 年营业收入增长率目标值为 34%。 其中,当期营业收入完成率(R)<85%时,当期限制性股票不予归属; 85%≤R<90%时,当期限制性股票按 80%比例归属; R≥90%时,当期限制性股票全额予以归属。
第二个归属期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数,2026 年营业收入增长率目标值为 40%。 其中,当期营业收入完成率(R)<85%时,当期限制性股票不予归属; 85%≤R<90%时,当期限制性股票按 80%比例归属; R≥90%时,当期限制性股票全额予以归属。
第三个归属期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数,2027 年营业收入增长率目标值为 46%。 其中,当期营业收入完成率(R)<85%时,当期限制性股票不予归属; 85%≤R<90%时,当期限制性股票按 80%比例归属; R≥90%时,当期限制性股票全额予以归属。

注: 1、上述“营业收入”以公司经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据。

2、营业收入完成率(R)=该归属期营业收入实际完成值/该归属期目标增长率所对应的营业收入目标值。

若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的业绩考核与首次授予一致;若预留部分在公司 2025 年第三季度报告披露之后授予,则预留部分业绩考核年度为 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	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数,2026 年营业收入增长率目标值为 40%。 其中,当期营业收入完成率(R)<85%时,当期限制性股票不予归属; 85%≤R<90%时,当期限制性股票按 80%比例归属; R≥90%时,当期限制性股票全额予以归属。
第二个归属期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数,2027 年营业收入增长率目标值为 46%。 其中,当期营业收入完成率(R)<85%时,当期限制性股票不予归属; 85%≤R<90%时,当期限制性股票按 80%比例归属; R≥90%时,当期限制性股票全额予以归属。
第三个归属期	以 2022-2024 年营业收入平均值为基数,2028 年营业收入增长率目标值为 52%。 其中,当期营业收入完成率(R)<85%时,当期限制性股票不予归属; 85%≤R<90%时,当期限制性股票按 80%比例归属; R≥90%时,当期限制性股票全额予以归属。

若公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象对应考核当年计划归属的

限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

所有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。公司人力资源中心将于每个考核年度依据年度绩效考核协议对激励对象进行考评和打分，公司依据归属时的前一会计年度激励对象个人考核结果确认归属系数。如激励对象个人绩效考核得分为 X ，则对应的可归属情况如下：

个人绩效考核得分	$X < 40$	$40 \leq X < 60$	$60 \leq X < 80$	$80 \leq X$
个人层面归属系数	0	0.5	0.8	1

在公司当年业绩目标达标的前提下，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量 $\times$ 个人层面归属系数。

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。

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/或股东大会审议确认，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

激励对象在每一个归属期所对应的前一个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

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、考核结果反馈

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核

结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果的管理

（一）考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

聚灿光电科技股份有限公司

董事会

二〇二五年六月十七日