

证券代码：430025

证券简称：石晶光电

主办券商：国融证券

北京石晶光电科技股份有限公司

2024 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度经公司 2024 年 6 月 5 日召开的第七届董事会第二次会议和第七届监事会第二次会议审议通过。

本议案尚需提交股东大会审议。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

北京石晶光电科技股份有限公司

2024 年股权激励计划考核管理办法

为充分保障北京石晶光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年股权激励计划顺利实施，进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性、主动性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益密切结合，推动公司持续稳健快速发展，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》（财资〔2016〕4 号）等有关法律、法规、规范性文件和《北京石晶光电科技股份有限公司 2024 年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）等相关规定，结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

一、 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股

权激励计划的顺利实施，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，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

本办法适用于参与本激励计划所有激励对象，不包括公司监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、管理机构

公司董事会负责领导和组织本办法规定的各项考核工作，并负责对激励对象进行考核。公司人力资源部门和财务部门等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标管理

（一）公司层面业绩考核指标

本激励计划的解除限售考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，分两个考核期，以完成绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件之一，公司各年度业绩考核指标如下：

序号	挂牌公司业绩指标
第一个考核期	第一个解限售期：以 2023 年为基数，2024 年净利润增长率不低于 50%或 2024 年营业收入增长率不低于 10%。
第二个考核期	第二个解限售期：以 2023 年业绩为基数，2025 年净利润增长率不低于 100%或 2025 年营业收入增长率不低于 20%。

注：1、上表“营业收入”均指标指经审计的公司合并报表营业收入。

2、上表“净利润”指经审计的归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象获授的对应期间限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

（二）个人业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司业绩指标对应的考核

年度相同。在本激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象当年可解除限售的限制性股票数量与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。具体如下：

序号	激励对象个人绩效指标						
1	激励对象持续在岗						
2	激励对象不存在违反公司管理制度的行为，不存在给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形						
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司发出解除劳动合同或聘用合同通知的情形						
4	公司业绩指标对应考核年度，激励对象个人业绩考核为“不合格”、“合格”及以上。 届时根据下表确定激励对象的个人可解除限售比例： <table border="1"><thead><tr><th>考核结果</th><th>“合格”及以上</th><th>“不合格”</th></tr></thead><tbody><tr><td>个人可解除限售比</td><td>100%</td><td>0%</td></tr></tbody></table>	考核结果	“合格”及以上	“不合格”	个人可解除限售比	100%	0%
考核结果	“合格”及以上	“不合格”					
个人可解除限售比	100%	0%					

注：：依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。若其个人年度绩效考核结果 ≥ 80 分，则个人年度绩效考核结果为“合格”；若其个人年度绩效考核结果 < 80 分，则个人年度绩效考核结果为“不合格”。

若激励对象个人考核结果为“合格”，则激励对象将按本激励计划规定的比例解除限售；若激励对象考核年度个人绩效考核结果为“不合格”，则其未能解除限售的，当期限售股票由公司按照授予价格回购注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象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2024年至2025年两个会计年度，每个年度考核一次。

七、解除限售依据

董事会根据绩效考核报告，确定相关激励对象是否符合解除限售条件及其当年实际解除限售的限制性股票数量。

上述各年度绩效考核结果将作为相应年度限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

(一)公司每年年初公司依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，并逐层分解，分别确定各子企业、各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各子企业、各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

(二)考核年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核。

激励对象考核主要采取自我评价与总结、上级评价与指导、公司审定等方式确定最终考核结果。年度考核成绩根据绩效等级不同分为优秀、良好、合格与不合格四类。

(三)公司人力资源部门和财务部门负责根据实际情况对考核涉及相关数据的搜集和提供，董事会办公室负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，提交公司审定。

(四)考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司归档保存。

十、考核结果管理

(一)考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部门应当在考核工作结束后5个工作日内，及时将考核结果通知相关激励对象。

如果相关激励对象对自身考核结果存有异议，应当首先与公司人力资源部门沟通解决。如果不能妥善解决，相关激励对象可以通过董事会办公室向董事会提出书面申诉并充分说明异议原因，董事会在接到书面申诉之日起10日内，对申诉者的申诉请求予以答复，并根据复核结果做出最终决定。

(二)考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门应当整理、汇总绩效考核所有考核记录及支撑材料，作为保密资料归档并交由董事会办公室统一保存。

2、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，须由考核结果记录人员签字确认。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

十一、激励对象个人情况发生变化的处理激励对象出行下列情形时，则作如下处理：

（一）由于死亡、重大疾病、伤残等原因离开公司

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并需在个人情况发生变化的6个月内由公司回购注销，回购价格按公司上一年度经审计的每股净资产与授予价格孰高确定。激励对象已解除限售的权益，需在个人情况发生变化的6个月内按照兵装集团相关规定转让所持有的股份，无法转让的，公司有权要求回购注销。当公司提出回购注销时，激励对象应予以配合。

（二）由于因公调离离开公司

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并需在个人情况发生变化的6个月内由公司回购注销，回购价格按调离时点上一年度经审计的每股净资产与授予价格孰高确定。激励对象已解除限售的权益，需在个人情况发生变化的6个月内按照兵装集团相关规定转让所持有的股份，无法转让的，公司有权要求回购注销。当公司提出回购注销时，激励对象应予以配合。

（三）由于本人提出离职或者个人原因被解聘、解除劳动合同离开公司

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并需在个人情况发生变化的6个月内按离职时点上一年度公司经审计的每股净资产价格作价，由公司回购注销。激励对象已解除限售的权益，需在个人情况发生变化的6个月内按照兵装集团相关规定转让所持有的股份，无法转让的，公司有权要求回购注销。

（四）由于严重损害公司利益、违反劳动合同或公司规章制度、严重违法违纪原因等被公司辞退而离开公司。

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并需在个人情况发生变化的6个月内按离职时点上一年度公司经审计的每股净资产与授予价格孰低作价，由公司回购注销。激励对象已解除限售的权益，需在个人情况发生变化的6个月内按照兵装集团相关规定转让所持有的股份，无法转让的，公司有权要求回购注销。

（五）由于退休而离开公司

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并需在个人情况发生变化的6个月内由公司回购注销，回购价格按调离时点上一年度经审计的每股净资产与授予价格孰高确定。激励对象已解除限售的权益，需在个人情况发

生变化的6个月内向公司有激励资格的员工转让所持有的股份，无法转让的，公司有权要求回购注销。当公司提出回购注销时，激励对象应予以配合。

上述流转方式作为特殊情形下的股份退出管理的参考方式，不构成其他投资者和/或公司对激励对象所直接持有公司股权转让、减资、退还出资的义务。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

十二、附则

（一）本考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）若本考核管理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。

（三）本考核管理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。

北京石晶光电科技股份有限公司

董事会

2024年6月6日