

# 杭州美迪凯光电科技股份有限公司

## 2024 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州美迪凯光电科技股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，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 2024 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等法律法规和规范性文件以及《杭州美迪凯光电科技股份有限公司章程》、公司股票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，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 2024 年股票期权与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本次股票期权与限制性股票激励计划的所有激励对象，具体包括在公司（含分、子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员，以及董事会认为需要激励的其他人员。以上激励对象中，公司董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二）公司人才服务中心、财务管理中心负责具体实施考核工作。人才服务中心

对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人才服务中心、财务管理中心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) 公司董事会负责考核结果的审核。

## 五、考核指标及标准

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权/解除限售考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的行权/解除限售条件之一。

本激励计划首次授予股票期权/限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 40%
第二个行权期/解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 100%
第三个行权期/解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 200%

注：上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表数据为准。

若预留部分于 2024 年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分于 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为 2025 年、2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度具体业绩考核目标如下表所示：

行权期/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权期/解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 100%
第二个行权期/解除限售期	以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 200%

注：上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表数据为准。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。反之，若行权条件未达成，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际的行权/解除限售的比例。

激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”三个等级，对应的行权/解除限售比例如下表所示：

评价标准	A	B	C
个人层面行权/解除限售比例	1.0	0.8	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权/解除限售数量=个人层面行权/解除限售比例×个人当年度计划行权/解除限售数量。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

若激励对象上一年度个人绩效考核不合格，则公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划限制性股票的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度。

### （二）考核频率

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人才服务中心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）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会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，可与人才服务中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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或等级。

考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人才服务中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人才服务中心统一销毁。

## 九、附则

（一）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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2024 年股票期权与限制性股票激励计划生效后实施。

杭州美迪凯光电科技股份有限公司董事会

2024 年 9 月 28 日