

欧菲光集团股份有限公司

2023 年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法

（修订稿）

欧菲光集团股份有限公司（以下简称“欧菲光”、“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，充分调动公司核心员工的积极性，激励上述人员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，公司制定了《欧菲光集团股份有限公司 2023 年第一期股票期权激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，公司现根据《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、以及公司章程等相关规定，并结合公司实际情况，特制定《欧菲光集团股份有限公司 2023 年第一期股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“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，保证本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股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构与执行机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责本激励计划考核的组织、实施工作。
- 2、公司绩效考核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，公司财务部负责收集和提供相关的财务数据。
- 3、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司业绩考核指标

本激励计划在 2023-2025 年三个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。授权的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年净利润不低于1,000万元
第二个行权期	2024年净利润不低于10,000万元
第三个行权期	2025年净利润不低于20,000万元

注 1：上述“净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

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已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人绩效考核指标

激励对象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，并依照激励对象个人绩效考核结果确定其行权的比例，具体情况如下表所示：

考核结果	C 级（含 C）以上	D 级	E 级
个人层面行权比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核要求达标，激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×个人层面行权比例。

激励对象对应考核当年的股票期权因个人年度综合绩效考核原因不能行权或者不能完全行权的，公司按照本激励计划相关规定，由公司注销。

在上述约定期间因行权条件未成就或激励对象未申请行权的股票期权，不得

行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，考核期间为激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，考核周期依公司绩效考核部规定之周期执行，年度进行综合汇总评定。

七、考核程序

公司绩效考核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，并在核查分析考核结果合理性后形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会，董事会薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、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后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

2、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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司绩效考核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。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重

新记录，须由考核记录员签字。

3、绩效考核记录保存期三年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事薪酬与考核委员会统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东会审议通过后实施。

3、本办法中的有关条款，如与国家有关法律法规、行政性规章制度、本激励计划草案相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度、本激励计划草案执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度、本激励计划草案执行。

欧菲光集团股份有限公司董事会

2025 年 7 月 30 日