

深圳市艾比森光电股份有限公司

2025年限制性股票激励计划考核管理办法

深圳市艾比森光电股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心团队的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“本激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核原则

1.1 “客观、公正”原则：以事实为依据，对被考核者的评价应有明确评价标准或客观事实依据，真实地反映实际情况，避免由于趋中倾向、印象偏差、亲近性、以偏概全等现象带来的误差；

1.2 “考核授权、方式多样”原则：为保证绩效管理的顺利进行，有利于各部门、分支机构的集中管理和评估标准的相对统一，根据人员类别、工作性质特征及级别分类进行考核；

1.3 差异原则：根据不同性质的工作岗位设定不同的衡量标准；

1.4 过程原则：实施绩效管理须对绩效实现过程进行实时监控，并对监控信息进行记录；对各层级被考核人员进行必要、有效的绩效辅导、面谈及反馈。

二、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象。

三、职责权限

3.1 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3.2 公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对董事会薪酬

与考核委员会负责并报告工作。

3.3 公司人力资源部门、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。

3.4 公司董事会负责考核结果的审核。

四、考核体系内容

4.1 归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票于2025年度授予，则预留部分限制性股票的各批次归属比例和归属安排与首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票于2026年度授予，则预留部分限制性股票的各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

4.2 考核依据

4.2.1 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2025年-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据业绩目标及实际业绩达成情况来确定当年公司业绩考核归属比例。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核要求如下：

归属安排	业绩目标	归属比例（M）
第一个归属期	公司2025年净利润不低于3亿元	40%
第二个归属期	公司2025-2026年累计净利润不低于7亿元	30%
第三个归属期	公司2025-2027年累计净利润不低于12亿元	30%

注：（1）上述“（累计）净利润”指标以经审计的合并报表中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股权激励计划考核期所有股权激励计划支付费用的影响，下同。

（2）上述限制性股票归属期涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

根据每个归属期内公司业绩实际达成率（X）（业绩实际达成率=当年实际达成净利润/当年目标净利润×100%），实际归属系数如下：

公司业绩达成率(X)	归属系数(N)
$X \geq 100\%$	1
$80\% \leq X < 100\%$	X
$X < 80\%$	0

注：上述结果保留2位小数，归属的数量取整数。

若预留部分限制性股票于2025年度授予，则各年度业绩考核要求同首次授予各年度业绩考核设置。

若预留部分限制性股票于2026年度授予，则各年度业绩考核要求如下：

归属安排	业绩目标	归属比例(M)
第一个归属期	公司2025-2026年累计净利润不低于7亿元	50%
第二个归属期	公司2025-2027年累计净利润不低于12亿元	50%

根据每个归属期内公司业绩实际达成率（X）（业绩实际达成率=当年实际达成净利润/当年目标净利润×100%），实际归属系数如下：

公司业绩达成情况(X)	归属系数(N)
$X \geq 100\%$	1
$80\% \leq X < 100\%$	X
$X < 80\%$	0

注：上述结果保留2位小数，归属的数量取整数。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

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。

4.2.2 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司制定的个人绩效考核相关规定实施，根据上一年度考核分数对应的考核系数确定归属份额。个人考核结果及归属比例如下：

个人年度结果产出分数(Y)	个人绩效考核系数
$Y \geq 60$	1

Y<60	0
------	---

注：上述结果保留2位小数，归属的数量取整数。

激励对象实际可归属限制性股票数量=激励对象计划归属限制性股票数量×M×N×个人绩效考核系数。

激励对象当年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部分，则作废失效，不可递延至下一年度。

五、考核期间和次数

5.1 考核期间

激励对象在每一归属期所对应的前一个会计年度。

5.2 考核次数

限制性股票激励计划期间每年度一次。

六、考核程序

公司人力资源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，并上交给董事会薪酬与考核委员会。

七、考核结果的反馈及应用

7.1 激励对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部门应在考核结束后五个工作日内向激励对象通知考核结果。

7.2 激励对象如对考核结果有异议，首先应与公司人力资源部门沟通解决。如果不能妥善解决，激励对象可以向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

7.3 考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核结果归档

8.1 考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部门归档保存，保存期限为本限制性股票激励计划结束后三年。

8.2 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，须相关当事人签字确认。

九、附则

9.1 本办法由公司董事会负责制订、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的规定为准。

9.2 本办法自公司股东大会审议通过之日起生效。

深圳市艾比森光电股份有限公司

董事会

2025年9月5日