

# 深圳民爆光电股份有限公司

## 2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳民爆光电股份有限公司（以下简称“公司”）2025年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”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》《深圳民爆光电股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》的规定，制定《深圳民爆光电股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公开、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的绩效进行评价，以实现激励计划与激励对象工作绩效、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激励计划的所有激励对象，包括在公司（含分公司及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心骨干员工。

### 四、考核机构

- (一) 董事会负责制订或修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。
- (二) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作。

(三) 公司人力资源部门负责具体实施考核工作，并向董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(四) 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、考核安排

### (一) 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批次归属。

本激励计划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	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

### (二) 考核依据

#### 1、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026 年—2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 2023-2025 三年的平均值，且不低于 2025 年营业收入
第二个归属期	2027 年	以 2023-2025 三年平均值为基数，2027 年营业收入不低于平均值的 105%

注 1：上述“营业收入”均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为计算依据。

注 2：上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未达到上述业绩考核指标的，则公司层面归属比例为 0；若公司达到上述业绩考核指标的，则公司层面归属比例为 100%。

#### 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现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面上归属比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面上归属比例	100%	100%	80%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属限制性股票数量×公司层面上归属比例×个人层面上归属比例。

激励对象当期计划可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，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间和次数

本激励计划授予限制性股票的考核期间为2026年—2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部门、财务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。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果的反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应在考核结束后5个工作日内向激励对象通知考核结果。

2、被考核对象如对考核结果有异议，首先应与人力资源部沟通解决。如果不能妥善解决，被考核对象可以在收到考核结果5个工作日内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后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、考核结果作为限制性股票归属登记/作废失效的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部、证券部等部门需要保留绩效考核所有考核记录。  
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。

3、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人力资源部门和证

券部门负责统一销毁。

## 九、附则

(一) 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，则适用变化后的相关规定。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划正式实施后生效。

深圳民爆光电股份有限公司

董事会

2025年12月5日