

深圳市杰普特光电股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市杰普特光电股份有限公司（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 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司限制性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 2026 年限制性股票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 2026 年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限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

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) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2030 五个会计年度，对相应时间区间内公司累计营业收入 (A) 进行考核，根据上述指标的完成程度 (X) 核算归属比例。

首次授予部分各年度的考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期 (首次授予)	对应考核 时间区间	时间区间内公司累计营业收入 (A) (亿元)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026	30	27
第二个归属期	2026-2028	130	90
第三个归属期	2026-2030	280	180

指标	完成度	指标对应系数
时间区间内公司累计营业收入 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=70\% + (A-An)/(Am-An)*30\%$
	$A < An$	$X=0$
公司层面归属比例	当批次计划归属比例*X	

注：(1) 上述“累计营业收入”是指对应时间区间内，各个会计年度公司营业收入的加总，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

(2) 上述解锁安排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。

若预留部分在 2026 年授予完成，则考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分在 2027 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期 (预留授予)	对应考核 时间区间	时间区间内公司累计营业收入 (A) (亿元)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026-2028	130	90
第二个归属期	2026-2030	280	180

指标	完成度	指标对应系数
时间区间内公司累计营业收入	$A \geq Am$	$X=100\%$

(A)	An≤A<Am	X=70%+ (A-An)/(Am-An)*30%
	A<An	X=0
公司层面归属比例	当批次计划归属比例*X	

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0

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

激励对象当期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，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面 2026-2030 年度业绩指标为累计营业收入，该指标有利于反映公司业务的成长性。公司在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标。本计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

七、考核程序

公司人力资源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，可与人力资源部沟通解决。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。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部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力资源部统一销毁。

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的实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布的实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市杰普特光电股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 6 日