

# 河南仕佳光子科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

河南仕佳光子科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司管理人员和核心骨干，充分调动其积极性和创造性，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，按照收益与贡献对等的原则，制定了 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证公司本次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》等有关法律法规、规范性文件以及《河南仕佳光子科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《河南仕佳光子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

### 二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员及业务骨干。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本次激励计划规定的考

核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

#### 四、考核机构与职责权限

（一）公司董事会下设提名及薪酬委员会，负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并授权人力部门负责具体实施考核工作；

（二）公司人力部门、财务部门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；

（三）公司董事会负责考核结果的审核。董事会提名及薪酬委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

#### 五、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核

本次激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票及预留授予的限制性股票（若预留部分在2026年第三季度报告披露前（含）授予）	第一个归属期	2026年净利润不低于4.60亿元
	第二个归属期	2026-2027年两年累计净利润不低于11.00亿元
	第三个归属期	2026-2028年三年累计净利润不低于18.91亿元
预留授予的限制性股票（若预留部分在2026年第三季度报告披露后授予）	第一个归属期	2026-2027年两年累计净利润不低于11.00亿元
	第二个归属期	2026-2028年三年累计净利润不低于18.91亿元

注：1、本次股权激励产生的激励成本将在相关成本或费用中列支，业绩考核目标可以剔除任意批次公司因实施股权激励而产生的激励成本。

2、上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、上述考核期“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的净利润作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

##### （二）个人层面绩效考核

所有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。激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。

激励对象个人考核评价结果分为 5 个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	100%	50%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=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。

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。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

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，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予部分的考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前（含）授予，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授予，则考核期间为 2027 年-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力部门在董事会提名及薪酬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提名及薪酬委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力部门或员工直属主管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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工

作日内与人力部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提名及薪酬委员会申诉，董事会提名及薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

#### （二）考核结果归档

1、考核结束后，由人力部门保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，董事会提名及薪酬委员会有权销毁。

2、为保证绩效记录的有效性，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

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（二）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。

（三）本办法自公司股东会审议通过之日并自本次激励计划生效后实施。

河南仕佳光子科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 17 日