光启技术股份有限公司

2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法

光启技术股份有限公司（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 2021 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”、“股权激励计划”）。

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》等有关法律、法规和规范性文件以及《光启技术股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制订本办法。

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，保证股权激励计划的顺利实施，并最大程度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本次股权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。本次激励计划激励对象均为公司（含子公司及分公司，下同）在超材料业务板块任职的核心骨干人员（不包括公司董事及高级管理人员，也不包括独立董事、监事）。

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及报告工作。

(三) 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) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021-2023 三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2019 年公司在超材料业务营业收入 21,927 万元为基数，对各考核年度的超材料业务营业收入(A)进行考核，根据每年对应的完成情况核算公司层面行权比例(X)，业绩考核目标及行权比例安排如下：

行权期	对应考核年度	超材料业务营业收入 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期	2021 年	较 2019 年增长 200%	较 2019 年增长 160%
第二个行权期	2022 年	较 2019 年增长 360%	较 2019 年增长 300%
第三个行权期	2023 年	较 2019 年增长 540%	较 2019 年增长 400%

注：上述“超材料业务营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。

按照以上业绩指标，各期行权比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

1、以上各年度超材料业务营业收入增长率未达到触发值则属于当年的行权条件未成就；

2、以上各年度超材料业务营业收入增长率达到触发值的前提下，按以下算法则确定各期公司层面行权比例：

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例
超材料业务 营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

(1) 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(2) 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为业绩完成度所对应的行权比例 X，未能行权的部分由公司注销。

（二）满足激励对象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制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的期权数量，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的期权数量：

员工绩效考核等级	近 2 次半年考核均在 B+以上	近 2 次半年考核有 1 次为 B	近 2 次半年考核有 1 次为 C
个人行权标准系数	1	0.8	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的期权数量×公司层面行权比例（X）×个人行权标准系数。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，未能行权部分不可递延，由公司统一注销。

六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年 3 个会计年度，对于公司层面业绩考核，每个会计年度考核一次；对于个人层面绩效考核，每个会计年度考核两次。

七、考核程序

（一）公司按照管理权限，每年年初公司依据中长期战略发展目标与当年度的经营目标设定公司年度考核目标，并逐层分解，确定被考核对象的年度绩效目标，被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

（二）考核年中和年度结束，公司组织相关部门对激励对象进行考核并确定最终考核结果。考核成绩根据绩效等级不同分为“近 2 次半年考核均在 B+以上”、“近 2 次半年考核有 1 次为 B”和“近 2 次半年考核有 1 次为 C”三类。

（三）公司人力资源部门、财务部门、投资管理部门负责根据实际情况对此考核涉及相关数据的搜集和提供，人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成结果报告，经公司总经理办公会审核后提交公司董事会薪酬与考核委员会审定，董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的行权资格及数量。

（四）考核结束后，考核结果作为保密资料，由公司归档保存。

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，人力资源部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

1、考核结束后，公司人力资源部需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，则按公司管理规定审批与修订。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存。

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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自2021年股票期权激励计划生效后实施。

光启技术股份有限公司

董 事 会

二〇二一年二月三日