

昆山龙腾光电股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证昆山龙腾光电股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票计划（以下简称“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，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、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等诚信勤勉地开展工作，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，现根据国家有关法律、行政法规和公司实际情况，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，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展，保证公司股权激励计划的顺利实施。

二、考核原则

考核评价必须坚持公开、公平、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，从而提高管理绩效，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，即董事会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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对参与公司 2021 年限制性股票激励计划的所有激励对象进行考核。公司人力资源部、财务部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。

五、绩效考评评价指标及标准

根据公司层面、个人层面的考核结果，共同确定激励对象年度限制性股票的可归属份额。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度进行考核并归属，每个会计年度考核一次。

1、本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，公司层面业绩考核要求为：

归属期	业绩考核条件
第一个归属期	1、以 2020 年营业收入为基数，2022 年的营业收入增长率不低于 14%，且不低于同行业平均水平； 2、2022 年的平均净资产收益率不低于 7.7%且不低于同行业平均水平； 3、截至 2022 年底，知识产权累计获得数不低于 2400 件。
第二个归属期	1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年的营业收入增长率不低于 18%，且不低于同行业平均水平； 2、2023 年的平均净资产收益率不低于 7.7%且不低于同行业平均水平； 3、截至 2023 年底，知识产权累计获得数不低于 2500 件。
第三个归属期	1、以 2020 年营业收入为基数，2024 年的营业收入增长率不低于 22%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年的平均净资产收益率不低于 7.9%且不低于同行业平均水平； 3、截至 2024 年底，知识产权累计获得数不低于 2600 件。

注：①平均净资产收益率=归属母公司股东净利润 / [(期初归属母公司的净资产+期末归属母公司的净资产) / 2]*100%；

②在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）；

③“知识产权累计获得数”以考核年度公司的年度报告为依据。下同。

若预留部分在 2021 年授予完成，则预留部分的考核及归属安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2022 年授予完成，则预留部分限制性股票的归属考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，公司层面业绩考核要求为：

归属期	业绩考核条件
第一个归属期	1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年的营业收入增长率不低于 18%，且不低于同行业平均水平； 2、2023 年的平均净资产收益率不低于 7.7%且不低于同行业平均水平； 3、截至 2023 年底，知识产权累计获得数不低于 2500 件。
第二个归属期	1、以 2020 年营业收入为基数，2024 年的营业收入增长率不低于 22%，且不低于同行业平均水平； 2、2024 年的平均净资产收益率不低于 7.9%且不低于同行业平均水平； 3、截至 2024 年底，知识产权累计获得数不低于 2600 件。

第三个归属期	1、以 2020 年营业收入为基数，2025 年的营业收入增长率不低于 28%，且不低于同行业平均水平； 2、2025 年的平均净资产收益率不低于 7.9%且不低于同行业平均水平； 3、截至 2025 年底，知识产权累计获得数不低于 2700 件。
--------	--

由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

若公司未满足上述业绩考核目标，则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。

2、归属考核中“同行业”的选取

龙腾光电属于申万行业“SW电子”的“SW光学光电子”分类下的“SW显示器件III”行业，本激励计划同行业指“SW显示器件III”内包含的所有境内 A 股上市公司。

在本激励计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。若同行业样本出现主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值等特殊原因需要调整的，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本，并在公告中予以披露及说明；若行业市场环境出现重大波动或偏离，则相应指标可由董事会做同向调整，但相应调整需报国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人审核同意，并在公告中予以披露及说明。

（二）激励对象满足个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《昆山龙腾光电股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的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归属的股份数量。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实际归属的股份数量。

考核评价结果	优秀	良好	不称职
个人层面归属比例	100%	80%	0%

公司层面考核达标后，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×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的，作废失效，不

可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2022-2024 年三个会计年度。若预留部分在 2021 年授予完成，则预留部分的考核及归属安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2022 年授予完成，则预留部分限制性股票的归属考核年度为 2023-2025 年三个会计年度。

2、考核次数

考核期间每个会计年度一次。

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

1、考核结果反馈与申诉

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工作小组依公司考核机制向被考核者通知考核结果。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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或等级。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。绩效考核结果保存期 60 个月，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经上级审批部门审核批准并经公司股东大会审议通过后，自股权激励计划生效后实施。

昆山龙腾光电股份有限公司

董 事 会

2021 年 9 月 27 日