

苏州天禄光科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

苏州天禄光科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心员工之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规和《苏州天禄光科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》《苏州天禄光科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

制定本办法的目的是通过对公司经营管理层员工及核心员工进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行；同时，健全公司激励对象绩效评价体系，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。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心员工及董事会认为需要激励的其他人员。

公司监事、独立董事不得参加本计划。

第四条 考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人力资源部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

5、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

第六条 考核程序

1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司人力资源部、财务部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

3、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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力

资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划归属的依据。

第七条 考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票在公司层面的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

1、公司业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票在公司层面的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 15%；或者以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%
第二个归属期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%；或者以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 30%
第三个归属期	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 45%；或者以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 45%

注：以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次激励计划股份支付费用影响的净利润。

若预留授予的限制性股票在2023年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的解除限售期及各期解除限售时间安排与首次授予部分一致；若在2023年第三季度报告披露后授出，则预留部分的考核年度为2024-2026三个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 30%；或者以 2022 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	以 2022 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 45%；或者以 2022 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于

	45%
第三个归属期	以 2022 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 60%；或者以 2022 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 60%

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条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

2、个人业绩考核

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。

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“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，分别对应归属系数如下表所示：

等级	定义	标准系数
A	优秀	K=1
B	良好	K=0.8
C	待改进	K=0.6
D	淘汰	K=0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属额度×归属系数

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，不可递延至以后年度。

第四章 考核结果的管理

第十条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第十一条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十二条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

苏州天禄光科技股份有限公司

董事会

二〇二三年二月二十四日