

青岛丰光精密机械股份有限公司 2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

青岛丰光精密机械股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的长效激励与约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以价值贡献为导向，将股东、公司利益和经营者个人利益紧密结合，不断促进业绩稳步提升、确保公司发展战略和经营目标的实现，为股东带来持久回报，公司拟实施 2025 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》、《北京证券交易所股票上市规则》、《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供评价依据；保证公司股权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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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激励计划的所有激励对象，包括但不限于公司（含分公司及控股子公司，下同）董事（不包括独立董事）、高级管理人员和核心员工。

四、考核机构

（一）独立董事专门会议负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司财务部、人力资源部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对独立董事专门会议负责并报告工作。

（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，人力资源部负责具体实施考核工作。

（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

1、限制性股票激励计划

本计划首次授予限制性股票的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对营业收入（A）或净利润（B）进行业绩考核并计算解除限售比例。以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。各年度业绩考核目标如下：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入 (万元) (A)		各相应年度净利润/累计净利润 (万元) (B)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个	2025 年	30,000	24,000	2,500	2,000
第二个	2025 年-2026 年	70,000	56,000	7,000	5,600

	累计				
	或 2026 年	40,000	32,000	4,500	3,600
第三个	2025 年-2027 年 累计	120,000	96,000	14,500	11,600
	或 2027 年	50,000	40,000	7,500	6,000
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
各相应年度营业收入/累计营业收入 (A)		$A \geq A_m$		$X_1=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1=80\%$	
		$A < A_n$		$X_1=0$	
各相应年度净利润/累计净利润 (B)		$B \geq B_m$		$X_2=100\%$	
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2=80\%$	
		$B < B_n$		$X_2=0$	
公司层面解除限售比例 (X)		X 取 X_1 和 X_2 的孰高值			

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述“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股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入 (万元) (A)		各相应年度净利润/累计净利润 (万元) (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
		第一个	2026 年	40,000	32,000
第二个	2026 年-2027 年	90,000	72,000	12,000	9,600

	累计				
	或 2027 年	50,000	40,000	7,500	6,000
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
各相应年度营业收入/累计营业收入 (A)		$A \geq A_m$		$X_1=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1=80\%$	
		$A < A_n$		$X_1=0$	
各相应年度净利润/累计净利润 (B)		$B \geq B_m$		$X_2=100\%$	
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2=80\%$	
		$B < B_n$		$X_2=0$	
公司层面解除限售比例 (X)		X 取 X_1 和 X_2 的孰高值			

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应解除限售期按照公司层面解除限售比例计算后不得解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

2、股票期权激励计划

本计划授予股票期权的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。对营业收入 (A) 或净利润 (B) 进行业绩考核并计算行权比例。以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下:

等待期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入 (万元) (A)		各相应年度净利润/累计净利润 (万元) (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个	2025 年	30,000	24,000	2,500	2,000
第二个	2025 年-2026 年 累计	70,000	56,000	7,000	5,600
	或 2026 年	40,000	32,000	4,500	3,600
第三个	2025 年-2027 年 累计	120,000	96,000	14,500	11,600
	或 2027 年	50,000	40,000	7,500	6,000
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	

各相应年度营业收入/累计营业收入 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
各相应年度净利润/累计净利润 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=80\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
公司层面行权比例 (X)	X 取 X_1 和 X_2 的孰高值	

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应行权期按照公司层面行权比例计算后不得行权的股票期权由公司注销。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2025年股权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可解除限售/行权额度=公司层面解除限售/行权比例×个人层面年度考核系数×个人当年计划可解除限售/行权额度。激励对象的个人考核年度结果划分为优秀、合格、不合格三档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售/行权的比例：

个人年度考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面年度考核系数	100%	80%	0%

激励对象当年不可行权的额度予以取消，并由公司注销。

激励对象当年不可解除限售/行权的额度由公司进行回购注销/注销。

六、考核结果的运用

(一) 激励对象只有在公司层面业绩考核满足条件的前提下,才能全部或部分解除限售/行权对应当期获授的限制性股票/股票期权;若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的,所有激励对象对应考核当年可解除限售/行权的限制性股票/股票期权均不得解除限售/行权,限制性股票由公司按授予价格进行回购注销、股票期权由公司予以注销。

(二) 若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际可解除限售/行权额度=公司层面解除限售/行权比例×个人层面年度考核系数×个人当年计划

可解除限售/行权额度；激励对象考核当年不能解除限售/行权的限制性股票/股票期权，限制性股票由公司按授予价格进行回购注销、股票期权由公司予以注销。具体解除限售/行权情况根据本办法中规定的公司层面业绩考核及激励对象个人绩效考核结果确定。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分权益的考核期间为 2025 年-2027 年三个会计年度。若预留部分权益在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分权益在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

1、限制性股票激励计划

本计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若预留部分权益在公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分权益在公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

2、股票期权激励计划

本计划授予股票期权的行权考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核办法和程序

（一）公司人力资源部在独立董事专门会议的指导下负责具体的考核工作。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售/行权条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告上交独立董事专门会议。

（三）董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售或股票

期权可行权的资格及数量。

九、考核结果的管理

（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，员工直接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、被考核对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，被考核对象可向独立董事专门会议提出申诉，独立董事专门会议需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（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）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

青岛丰光精密机械股份有限公司

董事会

2025 年 5 月 15 日