

奥普智能科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2025 年 6 月)

奥普智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，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（含下属分、子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，使其更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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票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公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司限制性股票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，以实现限制性股票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限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心负责具体实施考核工作，并对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源中心、财务中心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

本次股权激励计划的解除限售考核年度为 2025~2027 三个会计年度，每个会计年度考核一次，对各考核年度营业收入指标设定考核基数（A）、各考核年度扣非净利润指标设定考核基数（B）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（亿元）	扣非净利润（亿元）
		目标值（Am）	目标值（Bn）
第一个归属期	2025	18.70	2.90
第二个归属期	2026	19.00	3.0
第三个归属期	2027	19.40	3.15

考核指标	业绩指标完成比例	指标对应系数
营业收入（A）	$A \geq Am$	$X = 100\%$
	$A < Am$	$X = 0$
扣非净利润（B）	$B \geq Bn$	$Y = 100\%$
	$B < Bn$	$Y = 0$
公司层面归属比例	$X * 30\% + Y * 70\%$	

注：1、上述“扣非净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润（下同）；2、上述“营业收入”和“扣非净利润”均以经公司聘请的会计事务所审计的合并报表所载数据为核准依据。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

考评结果	100分	90分	80分	70分	60分	50分	30分	0分
个人层面解除限售比例（N）	100%	90%	80%	70%	60%	50%	30%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当

年可解除限售额度×个人层面解除限售比例（N）。但若激励对象在限售期的任一年度内违反公司《员工职业操守准则》及《监察管理制度》等相关职业操守与廉洁管理规定的，则取消其继续参与本次激励计划的资格，该激励对象当年及以后年度不能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

由于离职或未达考核目标，使得激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象申请解除限售限制性股票的前一会计年度。

2、考核次数

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2025 ~ 2027 年三个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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。

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解除限售资格及数量。

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，人力资源中心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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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

考核结束后，考核结果作为保密资料，由人力资源中心归档保存。

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限制性股票激励计划生效后实施。

奥普智能科技股份有限公司董事会

二零二五年六月二十六日