

广东弘景光电科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东弘景光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励与约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，扩大激励对象覆盖面，强化激励效果，促进公司长期稳定发展，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利推进及有序实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励与约束机制，保证公司本次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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本次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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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，包括在公司（含子公司，下同）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

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) 公司管理本部、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，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。

(三) 公司管理本部、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准确性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标值
第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年度营业收入为基数，2026年度营业收入增长率不低于30.00%； 2、以2025年度净利润为基数，2026年度净利润增长率不低于20.00%。
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年度营业收入为基数，2027年度营业收入增长率不低于60.00%； 2、以2025年度净利润为基数，2027年度净利润增长率不低于40.00%。
第三个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年度营业收入为基数，2028年度营业收入增长率不低于90.00%； 2、以2025年度净利润为基数，2028年度净利润增长率不低于60.00%。

注：1、上述“营业收入”及“净利润”指标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。上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（业绩实际完成率 R =各考核年度实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定公司层面归属比例：

业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
公司层面归属比例	100%	R	0

公司业绩实际完成率 R 未达到80%的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的

限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

为确保考核的连贯性、稳定性，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行施，并根据激励对象当年度的绩效结果进行评定绩效等级。各归属期内，公司依据激励对象相应的个人绩效考核结果确认当期个人层面可归属比例，具体如下表所示：

个人绩效考核结果	卓越 (A+)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
归属比例	100%	100%	100%	80%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票作废失效，不得递延。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每年度一次。

七、考核程序

公司管理本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。公司董事会负责考核结果的审核，并确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果的管理

（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，公司管理本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，可与公司管理本部沟通解决。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，管理本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，须当事人签字。
- 3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。管理本部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绩效考核记录、审核记录等相关资料，经董事会薪酬与考核委员会批准后，由管理本部负责统一销毁。

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。本办法中未明确规定的事宜，应按照有关法律、行政法规、规章、规范性文件和本次激励计划的规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

广东弘景光电科技股份有限公司董事会

2026年3月2日