

天津经纬辉开光电股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

天津经纬辉开光电股份有限公司为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，现根据《公司法》《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》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》《2026 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括但不限于包括公司（含控股子公司）董事（不包含独立董事）、高级管理人员、核心管理人员、核心骨干员工及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

3、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

六、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（一）公司未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

七、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划考核年度为 2026 及 2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例
第一个归属期	2026 年度	2026年度实现营业收入不低于36亿元或净利润不低于2,000万元。	100%
第二个归属期	2027 年度	2027年度实现营业收入不低于39亿元或净利润不低于8,000万元。	100%
		2027年度实现营业收入不低于38亿元或净利润不低于6,400万元。	80%

注 1：上述“净利润”指公司相应考核年度经审计的合并财务报表中的净利润，并剔除本激励计划产生的股份支付费用影响。”营业收入”指公司相应考核年度经审计的合并财务报表中的营业收入。各考核年度采用一致的口径。

注 2：上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（二）子公司层面业绩考核

任职于子公司的激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属子公司业绩考核相挂钩，各子公司层面的业绩考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的限制性股票，在考核期内分年度对各子公司层面进行业绩考核，所属子公司业绩考核必须达标作为该子公司内激励对象的归属条件。限制性股票的归属条件达成，则该子公司内激励对象按照计划规定比例归属。反之，若归属条件未达成，则该子公司内激励对象对应当期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（三）激励对象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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

八、考核期间与次数

公司本次激励计划授予的限制性股票分两期归属，考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核和个人层面的业绩考核每年度考核一次。

九、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。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归属资格及数量。

十、考核结果的管理

1、被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及相关部门应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或者等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

十一、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改，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。

本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

天津经纬辉开光电股份有限公司

董事会

2026年9月29日