

光启技术股份有限公司

2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

光启技术股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干员工的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，提高员工凝聚力和公司竞争力，确保公司长期、稳定发展，推出2025年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《公司章程》《2025年股票期权激励计划（草案）》等规定，结合实际情况，拟定《2025年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心骨干员工，不包括公司独立董事和监事。

四、考核机构

董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核工作；人力资源部、财务部等有关部门组成考核小组，负责考核数据的收集和提供，对考核数据的真实性、准确性和完整性负责；董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次授予的股票期权行权对应的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标	
		营业收入相较于2024年增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025年	30%	25%
第二个行权期	2026年	80%	75%
第三个行权期	2027年	130%	125%

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面可行权比例
对应考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为计算依据。

注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。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的股票期权考核年度及考核指标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核年度为 2026-2027 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安排如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标	
		营业收入相较于2024年增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2026年	80%	75%
第二个行权期	2027年	130%	125%

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面可行权比例
对应考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的期权数量，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的期权数量：

个人绩效考核结果	近2次半年考核均在B+以上	近2次半年考核有1次为B	近2次半年考核有1次为C
个人层面可行权比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的期权数量×公司层面可行权比例（X）×个人层面可行权比例。

各行权期内，公司满足相应业绩考核，且激励对象满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权可全部行权；激励对象未满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当自考核工作结束后10个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由人力资源部归案保存，不允许涂改，如需重新修改或者重新记录的，须考核记录员签字确认。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可自收到个人绩效考核结果通知后10个工作日内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收到激励对象申诉后可根据实际情况开展复核工作，最终确定个人绩效考核结果。

七、附则

（一）本办法由董事会负责解释。本办法所涉条款如与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行；本办法未明确条款的，按有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）执行。

（二）本办法依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法经股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

光启技术股份有限公司

董 事 会

二〇二五年六月十日