

证券代码：835438

证券简称：戈碧迦

公告编号：2025-020

## 湖北戈碧迦光电科技股份有限公司

### 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。

为保证湖北戈碧迦光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含全资及控股子公司，下同）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员及核心员工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，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》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《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、法规、规范性文件和《湖北戈碧迦光电科技股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

#### 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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含全资及控股子公司）董事（不含独立董事）、高级管理人员和核心员工。

### 四、考核机构

- 1、公司董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。
- 2、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。考核工作小组对董事会负责并报告工作。
- 3、公司财务部、人力资源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、考核指标及标准

#### 1、公司层面业绩指标要求

本激励计划首次授予部分的限制性股票考核年度为2025年—2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售条件之一，授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年度	以 2024 年为基准年，公司 2025 年营业收入增长率不低于 15%
第二个解除限售期	2026 年度	以 2024 年为基准年，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%；或 2025、2026 年两年营业收入增长率之和不低于 45%
第三个解除限售期	2027 年度	以 2024 年为基准年，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%；或 2025、2026、2027 年三年营业收入增长率之和不低于 90%

注：1、上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、业绩考核目标中营业收入增长率具体计算如下：

(1) 第一个解除限售期：2025 年营业收入增长率= (2025 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；

(2) 第二个解除限售期：2026 年营业收入增长率= (2026 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；2025、2026 年两年营业收入增长率之和= (2025 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入+ (2026 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；

(3) 第三个解除限售期：2027 年营业收入增长率= (2027 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；2025、2026、2027 年三年营业收入增长率之和= (2025 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入+ (2026 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入+ (2027 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入。

若预留部分在 2025 年三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2025 年三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为 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如下表所示：

解除限售安排	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026 年度	以 2024 年为基准年，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%；或 2025、2026 年两年营业收入增长率之和不低于 45%
第二个解除限售期	2027 年度	以 2024 年为基准年，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%；或 2025、2026、2027 年三年营业收入增长率之和不低于 90%

注：1、上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、业绩考核目标中营业收入增长率具体计算如下：

(1) 第一个解除限售期：2026 年营业收入增长率= (2026 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；2025、2026 年两年营业收入增长率之和= (2025 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入+ (2026 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；

(2) 第二个解除限售期：2027 年营业收入增长率= (2027 年营业收入-2024 年营业收入) /2024 年营业收入；2025、2026、2027 年三年营业收入增长率之和= (2025 年营业收入

$(\text{收入} - 2024 \text{ 年营业收入}) / 2024 \text{ 年营业收入} + (\text{2026 年营业收入} - 2024 \text{ 年营业收入}) / 2024 \text{ 年营业收入} + (\text{2027 年营业收入} - 2024 \text{ 年营业收入}) / 2024 \text{ 年营业收入}$ 。

若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

## 2、个人层面的绩效考核指标

公司将根据激励对象个人的绩效考评评价指标分年度确定考核结果，并依照激励对象上一年度考核结果确定其实际解除限售的股票数量。激励对象个人绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股票数量：

考核结果	A	B	C	D
个人解除限售比例	100%	80%	60%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×个人解除限售比例。

激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。在本激励计划实施过程中，激励对象出现连续两年考核不合格或其它本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，公司有权终止对其的股权激励，其已获授予但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### 1、考核期间

激励对象解除限制性股票考核期分别为 2025 年度、2026 年度、2027 年度。

### 2、考核次数

本激励计划实施期间实行年度考核，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

1 公司财务部、人力资源部在董事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。董事会根据绩效考核报告，

审核激励对象考核结果，董事会在确定被激励对象的解除限售条件及数量过程中，相关关联董事应予以回避。董事会根据激励计划及绩效考核结果确认激励对象可解除限售的股票数量。

## 八、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，考核工作小组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、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正（如需）。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会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，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

## 九、附则

1、本办法由董事会制订、解释及修订。

2、若本办法与日后发布的法律法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

3、本办法经公司股东大会审议通过，并自《湖北戈碧迦光电科技股份有限公司 2025 年股权激励计划（草案）》生效后实施。

湖北戈碧迦光电科技股份有限公司

董事会

2025 年 3 月 6 日