

# 深圳市瑞丰光电子股份有限公司

## 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市瑞丰光电子股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司员工诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，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》《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》等法律、法规、规范性文件及《深圳市瑞丰光电子股份有限公司章程》《深圳市瑞丰光电子股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《深圳市瑞丰光电子股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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

本办法适用于本计划所确定的所有激励对象，包括在公司任职的公司董事、高级管理人员、核心管理骨干、核心技术骨干、核心业务骨干（包括外籍员工，不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司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

本计划首次和预留授予的股票期权及授予的限制性股票的考核年度为2026-2027年两个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权/解除限售条件。

首次和预留授予的股票期权及授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于50%；
第二个行权/解除限售期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100%。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划和员工持股计划（如有）股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

公司未满足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均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息。

(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。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级，并依照激励对象的考核结果确定其行权解除限售比例，具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D	E
标准系数	100%	90%	80%	60%	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行权/解除限售额

度=个人层面标准系数×个人当年计划行权/解除限售额度。

激励对象个人考核当年根据考核结果不能行权的部分，由公司注销。

激励对象考核当年不能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

### （一）考核期间

激励对象获授的股票期权申请行权的前一会计年度；激励对象获授的限制性股票申请解除限售的前一会计年度。

### （二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在公司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公司董事会薪酬与考核委员会。

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权/解除限售资格及数量。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）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，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（三）考核结果作为股票期权行权与限制性股票解除限售的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、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）本办法经公司股东会审议通过并自本计划生效后实施。

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

董事会

2026年3月27日