

武汉光庭信息技术股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件是否达成的核查意见

武汉光庭信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等相关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的有关规定，对公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）首次授予部分第一个归属期归属条件是否成就予以核查，并发表核查意见如下：

（一）根据归属时间安排，本次激励计划首次授予部分已进入第一个归属期

根据公司 2025 年限制性股票激励计划的相关规定，首次授予部分第一个归属期为“自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止”。本次激励计划授予日为 2025 年 3 月 31 日，因此本次激励计划首次授予部分第一个归属期为 2026 年 3 月 31 日至 2027 年 3 月 30 日。

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为归属期时间符合。

（二）首次授予部分第一个归属期归属条件成就的情况

经董事会薪酬与考核委员会核查，第一个归属期归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
<p>（一）公司未发生以下任一情形</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（4）法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>（5）中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>公司未发生前述情形，符合归属条件。</p>

<p>(二) 激励对象未发生以下任一情形</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>激励对象未发生前述情形，符合归属条件。</p>														
<p>(三) 激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。</p>	<p>本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。</p>														
<p>(四) 公司层面的业绩考核要求 本激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件之一。 本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="165 819 1032 1261"> <thead> <tr> <th>归属期</th> <th>考核年度</th> <th>业绩考核目标</th> <th>公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">第一个归属期</td> <td rowspan="2">2025 年度</td> <td>公司需要满足以下任一条件： ①以 2024 年度营业收入为基数，2025 年度主营业务收入增长率不低于 15.00%；或， ②2025 年实现的净利润不低于 5,000.00 万元。</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>公司需要满足以下任一条件： ①以 2024 年度营业收入为基数，2025 年度主营业务收入增长率不低于 10.00%；或， ②2025 年实现的净利润不低于 4,000.00 万元。</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标指归属于上市公司母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。</p>	归属期	考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例	第一个归属期	2025 年度	公司需要满足以下任一条件： ①以 2024 年度营业收入为基数，2025 年度主营业务收入增长率不低于 15.00%；或， ②2025 年实现的净利润不低于 5,000.00 万元。	100%	公司需要满足以下任一条件： ①以 2024 年度营业收入为基数，2025 年度主营业务收入增长率不低于 10.00%；或， ②2025 年实现的净利润不低于 4,000.00 万元。	80%	<p>根据大信会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2025 年年度报告出具的审计报告（大信审字[2026]第 2-00805 号）：公司 2025 年度实现归属于母公司股东的净利润为 7,482.47 万元，剔除股份支付影响后的净利润 9,570.23 万元，不低于 5,000 万元，满足首次授予部分第一个归属期对应的公司层面业绩考核目标值要求，公司层面归属比例为 100%。</p>				
归属期	考核年度	业绩考核目标	公司层面归属比例												
第一个归属期	2025 年度	公司需要满足以下任一条件： ①以 2024 年度营业收入为基数，2025 年度主营业务收入增长率不低于 15.00%；或， ②2025 年实现的净利润不低于 5,000.00 万元。	100%												
		公司需要满足以下任一条件： ①以 2024 年度营业收入为基数，2025 年度主营业务收入增长率不低于 10.00%；或， ②2025 年实现的净利润不低于 4,000.00 万元。	80%												
<p>(五) 激励对象个人层面的绩效考核要求 根据公司制定的《武汉光庭信息技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照考核结果确定激励对象实际归属的比例。激励对象个人考核评价结果分为 A 至 F 六个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="165 1637 1032 1742"> <thead> <tr> <th>个人考核评价结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td colspan="3">100%</td> <td colspan="3">0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量计算公式如下： 个人当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。</p>	个人考核评价结果	A	B	C	D	E	F	个人层面归属比例	100%			0%			<p>除 25 名激励对象离职外，共 146 名激励对象个人层面绩效考核等级为 A、B 或 C，对应个人层面归属比例为 100%；6 名激励对象考核等级为 D，对应个人层面归属比例为 0%，其第一个归属期已授予部分限制性股票不得归属，并由公司作废。</p>
个人考核评价结果	A	B	C	D	E	F									
个人层面归属比例	100%			0%											

董事会薪酬与考核委员会认为，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予

部分第一个归属期的归属条件已经成就，同意符合归属条件的 146 名激励对象归属 190.4280 万股限制性股票。本事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律法规、规范性文件及本次激励计划的相关规定，不存在损害公司及股东利益的情形。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会同意公司本次激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就并提请公司董事会审议。

武汉光庭信息技术股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2026 年 6 月 9 日