

光力科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

(2026 年 8 月)

光力科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，紧抓半导体封测技术迭代机遇，加速封测装备业务突破成长，持续夯实物联网安全装备领域领先优势，吸引和留住优秀人才，充分调动公司或控股子公司核心管理和技术骨干的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，制定了 2026 年限制性股票激励计划。

为保证 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，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（2026 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《光力科技股份有限公司章程》《光力科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

建立和完善公司激励约束机制，确保公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥 2026 年限制性股票激励计划的作用，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 2026 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2026 年限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司或控股子公司的董事、高级管理人员、核心业务和技术骨干。

四、考核机构

公司董事会提名、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。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

业绩考核指标：营业收入增长率

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入为业绩基数，对各考核年度营业收入定比业绩基数的增长率（A）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个归属期	2026	40%	32%
第二个归属期	2027	100%	80%
第三个归属期	2028	170%	136%
指标		业绩完成比例	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0

注：上述营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后确定预留权益授予对象的，则预留授予的限制性股票考核年度为 2027-2028 两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入为业绩基数，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个归属期	2027	100%	80%

第二个归属期	2028	170%	136%
指标		业绩完成比例	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0

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归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

董事会提名、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，激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀 A、良好 B、一般 C、待改进 D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为 0）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	优秀 A	良好 B	一般 C	待改进 D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0

激励对象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。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核期间为激励对象可归属日的前一个会计年度，即首次授予部分考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，若预留部分在 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的考核年度为 2027—2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核结果管理

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后

5个工作日内将考核结果通知被考核对象。如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会提名、薪酬与考核委员会提出申诉，董事会提名、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，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结束后，绩效考核记录由公司作为保密资料归案保存。为保证绩效记录的有效性，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。

各归属期内，公司将以激励对象的绩效考核情况作为依据，相应办理限制性股票归属/作废失效程序。

八、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）本办法经公司股东大会审议通过，并自2026年限制性股票激励计划正式实施后生效。

光力科技股份有限公司

董事会

2026年8月18日