

# 浙江蓝特光学股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江蓝特光学股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步激发企业创新创造活力，建立、健全公司长效激励机制，充分调动公司员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律法规、规章和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《浙江蓝特光学股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（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，保证本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

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在公司任职的董事、高级管理人员和核心员工（不包括独立董事）。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

### 四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、

组织。

（二）公司人事部对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责协同各部门执行具体考核及报告工作。

（三）公司人事部、财务部等相关部门负责考核信息的收集和整理，并确保真实性和可靠性。

（四）公司董事会负责最终考核结果的审核。

## 五、考核标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 25%； 2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%
第二个归属期	2027 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 40%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 40%
第三个归属期	2028 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 50%； 2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 50%

注：以上“营业收入”与“净利润”指标经会计师事务所审计的合并财务报表所载数据作为计算依据指标。其中，“净利润”为经审计的归属于上市公司股东净利润，并剔除实施股权激励计划产生的激励成本的影响；“净利润增长率”指标的计算口径与“净利润”指标一致。

若公司当年度未达到业绩考核目标，则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

激励对象个人层面绩效考核根据公司个人绩效考核相关制度实施。激励对象个人年度绩效考核结果分为“A、B、C、D、E”五个等级，届时依据限制性股票归属前一年度的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×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。

本激励计划具体考核内容依据公司考核相关制度执行。

## 六、考核期间和次数

### （一）考核期间

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每一个归属期所对应的前一个会计年度。

### （二）考核次数

实行年度考核，每个考核年度组织综合考核评价一次。每个考核年度公司业绩考核一次，个人业绩考核一次。

## 七、考核程序

公司人事部在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董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司人事部沟通解决；无法沟通解决的，激励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自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限制性股票归属事宜。

**（二）考核结果留档**

考核评价工作结束后，考核结果由公司人事部留档保存，保存期 5 年。超过保存期的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司人事部统一办理档案销毁事宜。

**九、附则**

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

（二）本办法经公司股东会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

浙江蓝特光学股份有限公司董事会  
2026 年 1 月 26 日