

杭州微光电子股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州微光电子股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次股权激励计划”或“激励计划”）。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《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》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定，结合公司实际情况，制订了《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”）。

第一章 总 则

第一条 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，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本次股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次股权激励计划确定的激励对象，包括公司及控股子公司董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术（业务）人员等。本次激励计划的激励对象不包括独立董事、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。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同或聘任合同。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，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。

第五条 考核程序

公司人力资源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，公司董事会审核考核结果。

第六条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度。考核实施次数为每考核年度各一次。

第三章 考核内容

第七条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予的限制性股票分三期解除限售。在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在2026-2028年的三个会计年度中，以营业收入为考核目标，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

（1）本激励计划授予的限制性股票解除限售各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	考核年度营业收入 (亿元)			考核年度累计营业收入 (亿元)		
	对应考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)	对应考核年度	目标累计值 (Bm)	触发累计值 (Bn)
第一个解除限售期	2026年	16.50	15.00	2026年	16.50	15.00
第二个解除限售期	2027年	18.50	16.50	2026年~2027年	35.00	31.50
第三个解除限售期	2028年	20.50	18.50	2026年~2028年	55.50	50.00

注：1）上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2）上述公司业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（2）根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解除限售比例如下表所示：

考核指标	考核目标完成情况	对应系数
考核年度营业收入实现值（A）	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 80\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
考核年度累计营业收入实现值（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 80\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
公司层面解锁比例（X）	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照相关规定回购注销。

2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人考核分年进行，主要依据公司绩效管理体系要求，以被考核人员年度绩效考核结果为依据，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，

原则上绩效评价结果划分为 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实际解除限售的股份数量。

评价标准	A（优秀）、B（良好）	C（合格）	D（不合格）
解除限售比例	100%	80%	0%

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象各年实际可解除限售的股份数量=个人当年计划可解除限售的股份数量×公司层面解锁比例×个人绩效考核结果对应的解除限售比例。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照相关规定回购注销。

第四章 考核结果的管理

第八条 考核结果管理

1、考核结果反馈及应用

（1）被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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，可在收到考核结果后 5 日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（3）考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

2、考核记录归档

（1）考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

（2）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十条 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划的规定执行。

第十一条 本办法经股东会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

杭州微光电子股份有限公司

董事会

二〇二六年七月二十一日