

欧普照明股份有限公司

2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证欧普照明股份有限公司（以下简称“公司”）2023年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）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，激励董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

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

本办法适用于参与公司股权激励计划的所有激励对象，包括董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干，不含独立董事、监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、考核组织职责权限

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责组织、审核激励对象的考核工作。
- 2、公司监事会负责激励对象名单的核实。

3、公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

4、公司董事会负责本办法的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象的解锁安排根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在解锁期内分期进行考核并解锁，以达到考核目标作为激励对象的解锁条件。

本激励计划各解锁期公司业绩考核目标如下：

解锁期	业绩考核目标
第一个解锁期	2023年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2020-2022年）的平均值
第二个解锁期	2024年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2021-2023年）的平均值
第三个解锁期	2025年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2022-2024年）的平均值

上述“净利润”以归属于上市公司股东的未扣除非经常性损益的净利润为计量依据。

2、个人业绩考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”和“E”五个等级，届时依据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人业绩考核等级	个人层面归属比例
A（优秀）	100%
B（良好）	100%
C（合格）	80%
D（待提升）	0%
E（不合格）	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象考核当期不能解除限售的限制性股票，由公司按照授予价格回购注销。

六、考核次数

限制性股票激励期间计划年度每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源中心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

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果反馈

被考核的激励对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档案保存。绩效记录保存期为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会委员统一销毁。

4、考核结果申诉

被考核的激励对象如对考核结果有异议，可以在接到考核结果的五日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十日内，对申诉者的申诉请求予以答复。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

欧普照明股份有限公司董事会

二〇二三年三月四日