

深圳雷曼光电科技股份有限公司

第二期股权激励计划实施考核管理办法

深圳雷曼光电科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步加强完善公司法人治理结构，健全激励机制，形成良好均衡的价值分配体系，促进公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员勤勉尽责，确保公司战略目标实现及股东利益最大化。为保证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》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司的实际情况，特制定《深圳雷曼光电科技股份有限公司第二期股权激励计划实施考核管理办法》。

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，保证公司第二期股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励计划的作用，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，以实现公司第二期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。

三、考核范围

本办法适用于参与公司第二期股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干人员。

四、考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。

2、薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并负责对管理人员等激励对象进行考核。

3、公司人力资源中心负责具体实施考核工作，人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

4、公司人力资源中心、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可靠性负责。

五、考核安排

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2021-2023 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	年度业绩考核目标
第一个行权期	以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于46.55%；
第二个行权期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于132.04%；
第三个行权期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于254.16%。

注：“营业收入”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准。

若预留部分在 2021 年度授予，则预留部分的业绩考核与首次授予一致；

若预留部分在 2022 年度授予，则预留部分的股票期权行权考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	年度业绩考核目标
第一个行权期	以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于132.04%；
第二个行权期	以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于254.16%。

若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、中（C）、合格（D）和不合格（E）五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果（S）	S≥90	90>S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
---------	------	---------	---------	---------	------

评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	中 (C)	合格 (D)	不合格 (E)
标准系数	1.0	0.9	0.8	0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、中、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

激励对象股票期权可行权日的前一会计年度。

(二) 考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源中心、证券部等部门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

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会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。

2、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薪酬与考核委员会提出申诉，董事会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。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心、证券部等部门需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心和证券部负责统一销毁。

九、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第二期股权激励计划生效后实施。

深圳雷曼光电科技股份有限公司

董 事 会

2021年9月2日