

证券简称：300570

证券代码：太辰光

深圳太辰光通信股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划
实施考核管理办法
(修订)

2021年4月

深圳太辰光通信股份有限公司（以下简称“公司”）为了保证《深圳太辰光通信股份有限公司 2021年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，现依据《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（2020 年修订）》等有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳太辰光通信股份有限公司 2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

为保证本激励计划的顺利实施，最大程度发挥股权激励的效果，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法对激励对象的个人贡献进行评估，以实现本激励计划与公司业绩、个人贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

所有激励对象必须在本计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

公司董事会负责制订与修订本考核办法，并授权薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。薪酬与考核委员会负责、领导激励对象的考核工作。

第五条 考核程序

公司绩效考核小组根据本激励计划等内容，确定激励对象对应年度考核指标，作为个人年度绩效考核评级的重要依据。

公司绩效考核小组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，负责测算评估激励对象的初步考核结果，并将其提交由董事会薪酬与考核委员会审议并做出决议。

第三章 考核内容

第六条 考核指标与标准

（1）公司层面考核指标

①首次授予限制性股票归属考核指标及安排

归属安排	对应考核年度	净利润增长率A（以2020年度为基数）		营业收入增长率B（以2020年度为基数）	
		目标值(Am)	触发值 (An)	目标值（Bm）	触发值 (Bn)
第一个归属期	2021	35%	25%	30%	25%
第二个归属期	2022	50%	35%	50%	40%
第三个归属期	2023	65%	50%	70%	60%
指标		完成度		指标对应系数	
X		B ≥ Bn	A ≥ Am	X=100%	
			An ≤ A < Am	X=(A-An)/(Am-An)*50%+50%	
			A < An	X=0	
		B < Bn	X=0		
Y		A ≥ An	B ≥ Bm	Y=100%	
			Bn ≤ B < Bm	Y=(B-Bn)/(Bm-Bn)* 50%+50%	
			B < Bn	Y=0	
		A < An	Y=0		
公司层面归属比例		2021-2023 年：当批次计划归属比例=X*60%+Y*40%（以1%为单位，尾数四舍五入）			

②预留授予限制性股票归属考核指标及安排

归属安排	对应考核年度	净利润增长率A（以2020年度为基数）		营业收入增长率B（以2020年度为基数）	
		目标值(Am)	触发值 (An)	目标值（Bm）	触发值 (Bn)
第一个归属期	2022	50%	35%	50%	40%
第二个归属期	2023	65%	50%	70%	60%
指标		完成度		指标对应系数	
X		B ≥ Bn	A ≥ Am	X=100%	
			An ≤ A < Am	X=(A-An)/(Am-An)*50%+50%	
			A < An	X=0	
		B < Bn		X=0	
Y		A ≥ An	B ≥ Bm	Y=100%	
			Bn ≤ B < Bm	Y=(B-Bn)/(Bm-Bn)* 50%+50%	
			B < Bn	Y=0	
		A < An		Y=0	
公司层面归属比例		2022-2023 年：当批次计划归属比例=X*60%+Y*40%（以1%为单位，尾数四舍五入）			

注：上述“净利润”以剔除激励计划费用影响的归属母公司的净利润数值作为计算依据。

（2）激励对象个人层面的绩效考核要求及归属安排

根据公司董事会制定的考核办法，在公司层面考核指标达到归属条件后，激励对象按照

对应的个人年度绩效考核结果以对应比例作归属登记，详见下表：

考核评级	对应个人层面归属比例	考核标准简要说明
B 及以上	100%	达成及超额达成关键绩效目标（对应：绩效分 ≥ 80 分）
B-	50%-90%，由公司根据激励对象考核结果的具体情形作差异化比例评定，具体如下： 79分 $\leq$ 绩效分 <80 分：归属比例为90%； 78分 $\leq$ 绩效分 <79 分：归属比例为80%； 77分 $\leq$ 绩效分 <78 分：归属比例为70%； 76分 $\leq$ 绩效分 <77 分：归属比例为60%； 75分 $\leq$ 绩效分 <76 分：归属比例为50%。	个别关键绩效目标未达成，但未低于警戒值（对应：75分 $\leq$ 绩效分 <80 分）
C+及以下	0%	有关键绩效目标未能达到警戒值的情形或存在重大失职的情形（对应：绩效分 <75 分）

备注：1、个人年度绩效考核分数以0.1分为单位；

2、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数量 $\times$ 公司层面归属比例 $\times$ 个人层面归属比例。

第四章 考核结果的管理

第七条 考核结果反馈与申诉

公司绩效考核小组应在薪酬考核委员会考核工作结束10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的10个工作日内向薪酬与考核委员会提请申诉。根据实际情况，薪酬考核委员会在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

第八条 考核结果归档

考核记录由绩效考核小组保存归档。

第五章 附 则

第九条 本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

第十条 本考核办法自股东大会审核通过《深圳市太辰光股份有限公司2021年限制性股票激励计划（草案）》后生效。

深圳太辰光通信股份有限公司

董事会

2021年4月27日