

# 江苏亨通光电股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

为进一步完善公司法人治理结构，实现对公司核心骨干人员的长效激励与约束，充分调动其积极性和创造性，使其利益与公司长远发展更紧密地结合，实现公司可持续发展，亨通光电根据有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定《江苏亨通光电股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。为保证本次限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《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》的规定，结合公司实际情况，制定了 2024 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，实现对公司核心骨干人员的长效激励与约束，充分调动其积极性和创造性，使其利益与公司长远发展更紧密地结合，实现公司可持续发展。

##### 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。

##### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为公司的核心技术骨干及核心市场骨干（含控股子公司）。

所有激励对象必须在本次激励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。

公司独立董事、监事、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、子女不得参加本计划。

#### 第四条 考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第五条 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、公司人力资源部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 5、公司董事会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。

#### 第六条 考核程序

- 1、每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部等相关职能部门根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。
- 2、公司人力资源部等相关部门在考核年度末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。
- 3、公司人力资源部等相关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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基

础上形成绩效考核报告。

4、公司人力资源部、董事会办公室等相关部门将对本次限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源科可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为股权激励计划解除限售实施的依据。

## 第七条 考核期间与次数

考核期间为 2024 年度至 2026 年度，考核实施次数为每考核期间各一次。

## 第三章 考核内容

### 第八条 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。

各年度绩效考核目标如下表所示：

#### 1、公司层面考核内容

本激励计划公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

考核年度	解锁期	营业收入（亿元）		归母净利润（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
2024 年度	第一批解锁期	547.65	533.36	25.84	24.98
2025 年度	第二批解锁期	595.27	571.46	28.00	26.70
2026 年度	第三批解锁期	642.89	609.56	30.15	28.43
考核指标		业绩完成度		指标对应系数	
营业收入（A）		$A \geq A_m$		$X=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X = (A - 476.22) / (A_m - 476.22) * 100\%$	
		$A < A_n$		$X=0$	

归母净利润（B）	$B \geq B_m$	$Y = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$Y = (B - 21.54) / (B_m - 21.54) * 100\%$
	$B < B_n$	$Y = 0$
公司层面解锁比例	$\text{Max}(X, Y)$	

注：上述 2024~2026 年度业绩考核指标目标值、触发值基于 2023 年度公司营业收入 476.22 亿元、归母净利润 21.54 亿元制定。对应的 2024 年度、2025 年度、2026 年度营业收入目标增长率分别为 15%、25%、35%，触发增长率分别为 12%、20%、28%；归母净利润目标增长率分别为 20%、30%、40%，触发增长率分别为 16%、24%、32%。

## 2、激励对象个人考核内容

员工个人层面的业绩考核按照公司现行的内部绩效考核的相关制度及规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可解锁的股份数量。

在公司业绩考核达标的基础上，若激励对象该批次对应的个人层面绩效考核达标(考核系数 $\geq 0.9$ )，则激励对象个人层面解锁比例为 100%，若激励对象该批次对应的个人层面绩效考核不达标（考核系数 $< 0.9$ ），则激励对象个人层面解锁比例为 0。

## 第九条 考核结果的应用

激励对象当期实际可解锁的权益份额=个人当期计划解锁的权益份额 $\times$ 个人层面解锁比例。

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售，且不得递延至下期解除限售。激励对象持有的限制性股票由公司按授予价格予以回购。

## 第四章 考核结果的管理

### 第十条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核的所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

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。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义

务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

## 第五章 附则

**第十一条** 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

**第十二条** 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏亨通光电股份有限公司

董事会

二〇二四年九月二十七日