

上海和辉光电股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海和辉光电股份有限公司（以下简称“公司”）2021年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）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，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他核心骨干人员等诚信勤勉地开展相关工作，推动公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据国家有关法律、行政法规和公司实际情况，特制订本办法。

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平、公正、公开的原则，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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及其他核心骨干人员。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- 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。

五、绩效考核评价指标及标准

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，除满足本激励计划解除限售的法定条件外，分年度考核2022-2024年度的公司层面业绩和个人层面业绩，根据公司层面、个人层面的考核结果，共同确定激励对象年度限制性股票的可解除限售份额，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1、公司层面业绩条件

考核指标 ¹	解除限售条件		
	2022年	2023年	2024年
息税折旧摊销前利润 ²	不低于4亿元，且增长率不低于行业平均值	不低于6.5亿元，且增长率不低于行业平均值	不低于9.5亿元，且增长率不低于行业平均值
营业收入增长额	营业收入较2021年增长不低于16亿元，且营业收入增长率不低于行业平均值	营业收入较2022年增长不低于17亿元，且营业收入增长率不低于行业平均值	营业收入较2023年增长不低于18亿元，且营业收入增长率不低于行业平均值
研发投入	不低于5亿元，且研发投入占营业收入比率不低于8%	不低于6亿元，且研发投入占营业收入比率不低于8%	不低于7.3亿元，且研发投入占营业收入比率不低于8%
单位收入耗电	不高于0.14千瓦时/元	不高于0.13千瓦时/元	不高于0.12千瓦时/元

注1：若在本激励计划有效期内，若公司发生重大资产并购、重组、实施公开发行或非公开发行股票等可能对公司资产产生较大影响的行为，各年度解锁考核时应剔除该等行为所带来的影响，授权公司董事会对相应业绩指标的实际值进行还原。若本激励计划有效期内，由于国家产业政策发生较大变化或企业响应国家政策号召而实施相应战略举措，对公司经营产生重大影响，公司董事会认为有必要的，可对上述业绩指标或水平进行调整和修改，相应调整和修改需经股东大会审批通过，并报上海市国资委备案。

注2：息税折旧摊销前利润以剔除股权激励计划股份支付费用影响数值作为计算依据。

公司以中信行业分类为面板行业的公司进行同行业对标，同行业公司中剔除*ST公司，以体现对标领先理念。计算同业业绩时，剔除偏离幅度过大的样本

极值。

2、个人层面的绩效条件

激励对象的个人层面考核依据本办法及公司内部绩效管理相关制度实施，激励对象可解除限售股票数量与其考核年度绩效评价结果挂钩。若对应年度公司层面业绩考核达标，个人当年实际解除限售额度=个人授予总量×当年解除限售比例×个人绩效系数。

激励对象个人绩效得分与其个人绩效系数的关系如下：

个人绩效评级	个人绩效系数
A	100%
B	100%
C	80%
D	0%
E	0%

3、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，除本激励计划另有规定外，由公司按授予价格予以回购。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本次激励计划以 2022-2024 年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

2、考核次数

考核期间每个会计年度一次。

七、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。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

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工作小组依公司考核机制向被考核者通知考核结果。

如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向公司人力资源部提出申诉。公司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。如无法妥善解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

2、考核结果归档

考核结束后，公司人力资源部将绩效考核相关数据作为保密资料归档保存，绩效考核结果保存期72个月。

九、附则

1、本办法由公司董事会负责制定、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过后，自股权激励计划生效后实施。

上海和辉光电股份有限公司董事会

2021年12月28日