

# 宸展光电（厦门）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

宸展光电（厦门）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力，确保公司经营目标及发展战略的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《宸展光电（厦门）股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》等有关法律、法规、规范性文件及《宸展光电（厦门）股份有限公司章程》、本激励计划等有关规定，结合公司实际情况，特制订《宸展光电（厦门）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》（以下简称“本办法”）。

### 第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证本激励计划的顺利实施，进而促进公司长期战略目标的实现。

### 第二条 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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高绩效管理水平和实现公司与全体股东利益最大化。

### 第三条 考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部负责向薪酬与考核委员会报告工作。

(三) 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。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

#### 第四条 考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司及其下属分、子公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的其他员工，但不包括公司独立董事、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。

#### 第五条 考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2024年至2027年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当期的解除限售条件之一。

本激励计划首次授予限制性股票的年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入 A（亿元）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2024 年	18.9000	21.0000
第二个解除限售期	2025 年	22.6800	25.2000
第三个解除限售期	2026 年	27.2160	30.2400
第四个解除限售期	2027 年	32.7600	36.4000

若预留授予部分限制性股票于2024年9月30日前授出，则各年度业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年9月30日后授出，则各

年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	对应考核年度	营业收入 A（亿元）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2025 年	22.6800	25.2000
第二个解除限售期	2026 年	27.2160	30.2400
第三个解除限售期	2027 年	32.7600	36.4000

按照以上业绩指标，各期解除限售比例与考核期考核指标完成度相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例 X
营业收入 A	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=50\%+(A-An)/(Am-An) \times 50\%$
	$A < An$	$X=0\%$

注：1、上述“营业收入”指标指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入。

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年已获授的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效评价结果确定其解除限售的比例，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人考核解除限售比例。

激励对象的绩效评价结果划分为卓越（A）、优秀（B）、称职（C）、不合格（D）四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

绩效评价结果	卓越（A）	优秀（B）	称职（C）	不合格（D）
--------	-------	-------	-------	--------

个人考核解除限售比例	100%	90%	80%	0%
------------	------	-----	-----	----

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为“卓越”、“优秀”、“称职”三个档次，则激励对象获授的限制性股票可按照本激励计划规定比例解除限售，激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购并注销；若激励对象上一年度个人绩效评价结果为“不合格”，则激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票全部不得解除限售。激励对象未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购并注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债、或发生重大资产购买、出售、置换及发行股份购买资产，导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。若未满足该项条件，则其当年相对应可解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司回购注销。

## 第六条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2024 至 2027 年四个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

## 第七条 考核程序

公司人力资源部在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薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字确认。

3、绩效考核记录保存 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后可由人力资源部统一销毁。

## 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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。

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

宸展光电（厦门）股份有限公司

董事会

2024 年 2 月 21 日