

中炬高新技术实业（集团）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

第一章 总 则

第一条 为保证中炬高新技术实业（集团）股份有限公司（以下简称：中炬高新或公司）2024 年限制性股票激励计划（以下简称：激励计划）的顺利实施，确保对激励对象的限制性股票授予与解除限售符合公司的实际管理需要，形成良好均衡的价值分配体系，同时保障激励计划的公平性、有效性，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

第二条 激励计划考核坚持以下原则

1、战略导向，业务融合。逐级分解企业战略目标和年度重点工作任务，促进企业各项业务高效运转，确保战略目标有效落实。

2、注重实绩，科学量化。合理设置考核指标和评价标准，以实际工作业绩为依据，按照规范的程序和科学的方法，公开、公平、公正地对激励对象绩效进行评价。

3、以人为本，强化激励。坚持公司利益与个人激励相结合、个人工作绩效与公司组织绩效相结合。

第三条 本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心骨干人员；
- 4、其他法律法规允许的激励对象。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会协助董事会组织对激励对象的考核工作。

第五条 公司人力资源、财务管理、业绩考核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，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议。

第三章 考核体系

第六条 激励对象当年度限制性股票的可解除限售份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核不达标导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

第七条 本计划授予的限制性股票，在解除限售期的三个会计年度（2024 年-2026 年）中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的条件。各解除限售期的公司业绩要求为：

解除限售期	业绩考核条件
第一个解除限售期	1、以2023年为基准，2024年营业收入增长率不低于12% 2、2024年营业利润率不低于15% 3、2024年净资产收益率不低于14%
第二个解除限售期	1、以2023年为基准，2025年营业收入增长率不低于32% 2、2025年营业利润率不低于16.5% 3、2025年净资产收益率不低于15.5%
第三个解除限售期	1、以2023年为基准，2026年营业收入增长率不低于95% 2、2026年营业利润率不低于18% 3、2026年净资产收益率不低于20%

注：1、以 2023 年为基准的营业收入增长率=(当年度营业收入-2023 年度营业收入) ÷ 2023 年度营业收入 × 100%；

2、营业利润率=(营业利润 ÷ 营业收入) × 100%；

3、净资产收益率=扣除非经常性损益后归属于母公司的净利润 × 2 ÷ (期初归属于母公司股东的净资产 + 期末归属于母公司股东的净资产) × 100%；

4、计算上述指标均不含因实施股权激励计划产生的激励成本；

5、因会计政策变更导致指标计算口径发生变化的，统一按照原政策规定进行计算；

6、在股权激励计划的考核期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产收益率指标变动的，考核时剔除该事项所引起的指标变动影响；

7、在本激励计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措），造成相关业绩指标不可比情况，则授权公司董事会对相应业绩指标进行还原或调整。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

第八条 公司薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次。届时需要完成个人与公司签订的年度考核要求，按考核结果兑现权益，考核评价表如下：

等级	A/B	C	D/E
解除限售比例（S）	$K \geq 90$	$90 > K \geq 80$	$K < 80$

在完成公司业绩考核的前提下，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人解除限售比例 × 个人当年计划解除限售额度。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可解除限售的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

第四章 考核期间与次数

第九条 考核期间以 2024-2026 年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

第十条 本次限制性股票激励计划考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

第五章 考核程序与结果管理

第十一条 公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各单位、各被考核对象的年度绩效目标，各单位、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

第十二条 考核年度结束，公司及下属各单位按照管理权限，对激励对象进行考核。公司人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查，并形成结果报告，提交公司董事会薪酬与考核委员会审定。

第十三条 被考核者有权了解自己的考核结果，公司应当在考核结束后 5 个工作日内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 10 个工作日内向公司提出申诉，公司可根据实际情况对其考核结果进

行复核。

第十四条 考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

第六章 附 则

第十五条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

第十六条 本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

中炬高新技术实业（集团）股份有限公司

2024 年 3 月 29 日