

成都国光电气股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

成都国光电气股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心骨干的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证公司 2024 年限制性股票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 2024 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并负责具体实施考核工作。

（二）公司人力资源部、财务部等相关部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

董事会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。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

1、首次授予限制性股票公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，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年度的归属条件之一，根据下列指标完成情况确定公司层面归属比例 X。具体考核指标如下所示：

归属期	考核年度	考核年度净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2024 年	1.6 亿元	1.28 亿元
第二个归属期	2025 年	2.3 亿元	1.84 亿元
第三个归属期	2026 年	3.2 亿元	2.56 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
各考核年度净利润 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：上述“净利润”指经审计的公司合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除本期及其他股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

2、预留授予限制性股票公司层面业绩考核要求

若本激励计划预留的限制性股票在公司 2024 年三季度报披露前授予，则预留限制性股票的考核年度及各考核年度的考核安排与首次授予部分考核一致。

若本激励计划预留的限制性股票在公司 2024 年三季度报披露后授予，则预留限制性股票的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，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年度的归属条件之一，根据下列指标完成情况确定公司层面归属比例 X。具体考核指标如下所示：

归属期	考核年度	考核年度净利润 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2025 年	2.3 亿元	1.84 亿元

第二个归属期	2026 年	3.2 亿元	2.56 亿元
--------	--------	--------	---------

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
各考核年度净利润 (A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：上述“净利润”指经审计的公司合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除本期及其他股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

上市公司未满足上述业绩考核触发值要求的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核结果对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

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×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

所有激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分考核期间为 2024-2026 年三个会计年度，预留部分若于 2024 年三季度披露前授予，则考核期间与首次授予部分相同；若于 2024 年三季度披露后授予，则预留部分考核期间为 2025-2026 年两个会计年度。公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象进行年度考核，并根据年度考核结果形成绩效考核报告上交董事会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

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

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、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并自 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

成都国光电气股份有限公司董事会

2024 年 4 月 15 日