

江苏恒辉安防股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏恒辉安防股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司的法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心人员之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《江苏恒辉安防股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次股权激励计划”）。为保证本次限制性股票激励计划能够顺利实施，公司根据《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》以及其他相关法律、法规、规范性文件和《江苏恒辉安防股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 2023 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

制定本办法的目的是加强公司本次股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，通过对激励对象工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供科学、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- 1、考核评价坚持以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法考核评估激励对象。
- 2、激励计划考核与激励对象工作业绩、工作态度和工作贡献紧密结合，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，为公司及控股子公司董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员。

所有激励对象必须在本次股权激励计划的考核期内在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、外籍员工和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、子女未参加本次股权激励计划。

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 KPI、GS 等指标的书面约定。

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、公司人事行政中心、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供、考核分数的计算、考核结果的材料汇总，公司审计监察部监督相关工作的进行。

4、公司董事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人事行政中心、财务中心等相关职能部门，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、公司人事行政中心、财务中心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、公司人事行政中心、财务中心、审计监察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、公司人事行政中心、财务中心、审计监察部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，并提交董事会做出决议。

5、公司人事行政中心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 个工作日内向人事行政中心提出申诉，人事行政中心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做出决议，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

考核期间为激励对象在每次解除限售安排所对应的规定考核年度，即 2023 年、2024 年、2025 年三个会计年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

在激励计划存续期内分年度进行绩效考核，能否解除限售/归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核内容

本激励计划在 2023 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/归属条件之一。首次授予各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售/归属期 | 业绩考核指标 |
|---------------------------|---|
| 首次授予部分 第一个解除限售/ 归属期 | 以 2022 年营业收入和扣除非经常性损益的净利润为基数，2023 年营业收入增长率不低于 40%；扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 40%。2 个业绩指标达成一个即满足解除限售条件。 |
| 首次授予部分 第二个解除限售/ 归属期 | 以 2022 年营业收入和扣除非经常性损益的净利润为基数，2024 年营业收入增长率不低于 50%；扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 100%。2 个业绩指标达成一个即满足解除限售条件。 |
| 首次授予部分 | 以 2022 年营业收入和扣除非经常性损益的净利润为基数， |

| | |
|-----------------|---|
| 第三个解除限售/ 归属期 | 2025 年营业收入增长率不低于 100%；扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 200%。2 个业绩指标达成一个即满足解除限售条件。 |
|-----------------|---|

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；2、“扣除非经常性损益的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售/归属期内，公司为满足解除限售/归属条件的激励对象办理解除限售/归属事宜。若各解除限售/归属期内，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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

本激励计划预留部分限制性股票若在公司 2023 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司 2023 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 业绩考核指标 |
|------------------|--|
| 预留授予部分 第一个归属期 | 以 2022 年营业收入和扣除非经常性损益的净利润为基数，2024 年营业收入增长率不低于 50%；扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 100%。2 个业绩指标达成一个即满足解除限售条件。 |
| 预留授予部分 第二个归属期 | 以 2022 年营业收入和扣除非经常性损益的净利润为基数，2025 年营业收入增长率不低于 100%；扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 200%。2 个业绩指标达成一个即满足解除限售条件。 |

2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级。在公司层面业绩考核达标的前提下，届时根据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

| 个人绩效评价等级 | A | B | C | D |
|-----------|------|------|-----|----|
| 解除限售/归属比例 | 100% | 100% | 80% | 0% |

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属的部分，作废失效，不可递延至下期解除限售/归属。

第九条 考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据其个人绩效考核结果按比例解除限售/归属。

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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，可与考核部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人事行政中心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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，薪酬与考核委员会有权统一销毁。

第四章 附则

第十条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十一条 本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，由按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本次股权激励计划执行。

第十二条 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

江苏恒辉安防股份有限公司董事会

2023 年 3 月 31 日