

亚世光电（集团）股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

亚世光电（集团）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（含下属子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干等员工的积极性，激励上述人员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，根据国家有关规定和公司实际情况，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（含下属子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构及职责

1、董事会薪酬与考核委员会：负责领导、组织和审核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，对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；负责收集、整理和提供与考核相关的人力资源数据，确保数据的真实性和可靠性；统计考核结果，并形成绩效考核报告。

3、公司财务部：负责提供与考核相关的财务数据，对数据的真实性和可靠性负责；

协助人力资源部进行公司层面业绩考核指标的计算和分析。

4、公司其他相关部门：配合人力资源部和财务部提供与考核相关的数据和信息。

5、公司董事会：负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1、本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

限售期	考核年度公司营业收入（A）	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个限售期	以公司2024年营业收入为基数，2025年度公司营业收入增长率不低于10%	以公司2024年营业收入为基数，2025年度公司营业收入增长率不低于8%
第二个限售期	以公司2024年营业收入为基数，2026年度公司营业收入增长率不低于20%	以公司2024年营业收入为基数，2026年度公司营业收入增长率不低于16%
第三个限售期	以公司2024年营业收入为基数，2027年度公司营业收入增长率不低于30%	以公司2024年营业收入为基数，2027年度公司营业收入增长率不低于24%

若本激励计划预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露前授予，则各年度业绩考核目标同首次授予限制性股票的安排一致；若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

限售期	考核年度公司营业收入（A）	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个限售期	以公司2024年营业收入为基数，2026年度公司营业收入增长率不低于20%	以公司2024年营业收入为基数，2026年度公司营业收入增长率不低于16%
第二个限售期	以公司2024年营业收入为基数，2027年度公司营业收入增长率不低于30%	以公司2024年营业收入为基数，2027年度公司营业收入增长率不低于24%

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
考核年度公司营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m$

	A<A _n	X=0%
--	------------------	------

2、考核达标判定：公司根据各考核年度考核指标的完成度确定公司层面解除限售的比例，根据考核结果对应不能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核

1、考核依据：激励对象的个人层面绩效考核按照公司薪酬与考核的相关规定实施。

2、考核评级与归属比例：

激励对象个人层面的考核按照公司薪酬与考核的相关规定实施。

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
分数段	90 分以上 (含 90)	80-90 (不含 90)	60-80 (不含 80)	60 分以下 (不含 60)
解除限售比例	100%		70%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，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的股票数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

六、考核期间与次数

本次激励计划的考核年度为 2025 年至 2027 年 3 个会计年度，若本次激励计划预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露前授予，各年度业绩考核目标同首次授予限制性股票的安排一致；若预留部分限制性股票于公司 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为 2026 至 2027 年 2 个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

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，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（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，员工直接主管或公司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的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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，由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。

（二）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、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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、本激励计划执行。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件的规定为准。

（三）本办法自公司股东会审议通过之日起实施。

亚世光电（集团）股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 13 日