

证券代码：300029

证券名称：ST天龙

江苏华盛天龙光电设备股份有限公司

2024年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

2024年7月

江苏华盛天龙光电设备股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，形成良好均衡的价值分配体系，保证公司业绩稳步提升，确保发展战略和经营目标的实现，公司拟实施江苏华盛天龙光电设备股份有限公司2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为了保证本次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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《江苏华盛天龙光电设备股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《江苏华盛天龙光电设备股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本考核办法”）。

第一章 总 则

第一条 考核目的

制定本考核办法的目的是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，保证本激励计划的顺利实施，以最大程度发挥股权激励的作用，进而确保公司经营与战略目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持“公开、公平、公正”的原则，严格按照本考核办法和考核对象的工作业绩进行评价，以实现本激励计划与公司业绩、个人业绩及贡献的紧密结合，进而提升公司整体业绩，实现公司价值与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本考核办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司部分董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员，未包含

公司独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在本计划规定的考核期内与公司（含子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构

1、 公司董事会负责制订与修订本办法，并授权薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

2、 薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

3、 公司人力资源部、财务部等相关部门负责有关考核数据的收集和提供、计算激励对象的考核分数、汇总考核结果，并负责公司数据的真实性和可靠性，定期向董事会薪酬与考核委员会进行报告工作。

第五条 考核程序

1、 各考核年度的年初，公司人力资源部应当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。

2、 公司人力资源部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，负责计算激励对象的考核分数，汇总考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告。

4、 公司人力资源部、证券部等相关部门应当将本限制性股票激励计划激励对象的绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

5、 公司人力资源部应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，应于收到考核结果起3个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部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，应当向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司人力资源部归档保存，作为本次股权激励计划实施的重要依据。

第三章 考核内容

第六条 考核年度与次数

本激励计划授予部分的考核年度为2024-2026年三个会计年度。

实施年度考核，每年组织综合考核评价一次。

第七条 考核指标与标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2024年营业收入不低于【39,090】万元，且净利润不低于【1,500】万元。
第二个归属期	2025年营业收入不低于【42,000】万元，且净利润不低于【3,500】万元。
第三个归属期	2026年营业收入不低于【50,000】万元，且净利润不低于【6,000】万元。

注：①上述“营业收入、净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准；

②上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次激励计划支付费用影响的数值作为计算依据。

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下：

①若预留部分在2024年授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；

②若预留部分在2025年授予完成，则预留部分考核年度为2025-2026年2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所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2025年营业收入不低于【42,000】万元，且净利润不低于【3,500】万元。
第二个归属期	2026年营业收入不低于【50,000】万元，且净利润不低于【6,000】万元。

注：①上述“营业收入、净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准；

②上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次激励计划支付费用影响的数值作为计算依据。

公司层面归属比例计算方法：

(1) 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；

(2) 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例X。

(二) 个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的股权激励个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核分数划分为3个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面考核结果确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果 (S)	S≥80	80>S≥70	S<70
评价标准	良好 (A)	合格 (B)	不合格 (C)
个人层面归属比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，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股票数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例

激励对象当期计划归属的第二类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。

第八条 考核结果的应用

若公司层面业绩考核达标，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股票数量×公司层面归属比例（X）×激励对象所在子公司的考核结果归属比例×个人层面归属比例

激励对象当期计划归属的第二类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。

第九条 考核结果反馈与申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应在考核结束5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提请申诉。根据实际情况，董事会薪酬与考核委员会应当在10日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

第十条 考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源部应当归档保存绩效考核的所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或记录，须当事人签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束5年后由公司人力资源部负责统一销毁。

第四章 附 则

第十一条 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。

第十二条 本办法经公司股东大会审议通过并自《江苏华盛天龙光电设备股份有限公司2024年限制性股票激励计划》生效后实施。

江苏华盛天龙光电设备股份有限公司

董 事 会

2024年7月30日