

# 京东方华灿光电股份有限公司

## 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证京东方华灿光电股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“股权激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励核心团队诚信勤勉地开展工作，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，依据《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》《关于修改〈上市公司股权激励管理办法〉的决定》（证监会令第 148 号）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）、《关于市管企业规范实施股权和分红激励工作的指导意见》（京国资发〔2021〕20 号）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》并参照《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178 号）等有关现行法律、法规、规范性文件和《京东方华灿光电股份有限公司章程》、《京东方华灿光电股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的规定，特制定《2024 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”）。

### 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，保证本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，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本激励计

划时在公司任职的以下人员：

- （一）董事、高级管理人员、资深技术专家；
- （二）核心专业技术人员；
- （三）中层与基层管理人员。

#### 四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。
- （三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- （四）公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、绩效考评评价指标及标准

- （一）公司层面业绩考核要求

限制性股票的考核年度为 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：

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售/归属期	1、以 2023 年 EOE 为基数，2024 年~2025 年的 EOE 的年平均增长率不低于 120%； 2、以 2023 年主营业务收入为基数，2025 年主营业务收入复合增长率不低于 12%； 3、2025 年市占率排名在 LED 芯片领域前三； 4、以 2023 年研发费用为基数，2025 年研发费用复合增长率不低于 8%； 5、2025 年创新业务新增申请专利不低于 50 件。
第二个解除限售/归属期	1、以 2023 年 EOE 为基数，2024 年~2026 年的 EOE 的年平均增长率不低于 100%； 2、以 2023 年主营业务收入为基数，2026 年主营业务收入复合增长率不低于 16%； 3、2026 年市占率排名在 LED 芯片领域前三； 4、以 2023 年研发费用为基数，2026 年研发费用复合增长率不低于 10%； 5、2026 年创新业务新增申请专利不低于 70 件。
第三个解除限售/归属期	1、以 2023 年 EOE 为基数，2024 年~2027 年的 EOE 的年平均增长率不低于 80%或对标企业 75 分位； 2、以 2023 年主营业务收入为基数，2027 年主营业务收入复合增长率不低于 20%； 3、2027 年市占率排名在 LED 芯片领域前三； 4、以 2023 年研发费用为基数，2027 年研发费用复合增长率不低于 12%；

5、2027 年创新业务新增申请专利不低于 100 件。

注：

①对标企业样本具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
600703.SH	三安光电	002429.SZ	兆驰股份
300708.SZ	聚灿光电	300102.SZ	乾照光电
002245.SZ	蔚蓝锂芯	600460.SH	士兰微
002449.SZ	国星光电		

在本激励计划有效期内，样本企业原则上不调整，如遇样本企业退市、主营业务发生重大变化或由于资产重组导致经营业绩结果出现极端情况时，导致不再具备可比性，可在北京电控、京东方审批通过后，由华灿光电董事会审议将样本调整或剔除极值。

② $EOE = \text{当期 EBITDA} \div \text{加权平均股东权益}$ ； $EBITDA = \text{息税前利润(EBIT)} + \text{折旧费用} + \text{摊销费用}$ ； $EOE$  的年平均增长率 =  $\sum (\text{当年 EOE 较上一年 EOE 的增长率}) / \text{考核年限}$ 。

③主营业务收入为显示和照明 LED 衬底、芯片、封装业务（不含贵金属回收、GaN 等创新业务），  
 主营业务收入复合增长率 =  $(\text{考核期主营业务收入} / \text{2023 年主营业务收入})^{(1/\text{考核年数})} - 1$ 。

④市占排名数据来自 Trendforce、上市公司年报。

⑤研发费用复合增长率 =  $(\text{考核期研发费用} / \text{2023 年研发费用})^{(1/\text{考核年数})} - 1$ 。

⑥创新业务专利：指 Micro、GaN、车载等化合物半导体创新业务专利。

⑦在本计划有效期内，若发生不能预见、不能避免且不能克服的客观情况，导致公司未来业绩受到重大影响（如：企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措、自然灾害、战争、社会异常事件等），可由华灿光电董事会提出本计划考核期展期或修订申请，提交北京电控、京东方审批，审批通过后报北京市国资委备案、实施。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象在考核年度的考核结果确认其解除限售/归属比例。原则上绩效评价结果划分为 S、A、B+、B-、C、D 六个等级，分别对应的解除限售/归属比例如下表所示：

考核结果	S/A/B+	B-	C	D
解除限售/归属比例	100%	80%	50%	0

## 六、考核结果的运用

第一类限制性股票，若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标，激励

对象当年实际可解除限售限制性股票数量=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例。激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票，考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格与市场价格孰低进行回购注销。

第二类限制性股票，若公司层面业绩考核当年度达到业绩考核目标，激励对象当年实际可归属限制性股票数量=个人当年计划归属额度×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，不可递延至以后年度。

若公司层面未满足上述业绩考核条件，则所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格与市场价格孰低进行回购注销；所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

## 七、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划考核期间每年度一次。

## 八、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。

## 九、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权且仅能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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在绩效考核申诉期内与 CHRO 组织沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

## 十、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修改，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。

(二) 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。

(三) 本办法与北京电子控股有限责任公司批复激励计划不一致的，以批复激励计划为准。

京东方华灿光电股份有限公司

董 事 会

2024年8月16日