

证券简称：洲明科技

证券代码：300232



深圳市洲明科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划  
实施考核管理办法

深圳市洲明科技股份有限公司

二〇二四年九月

深圳市洲明科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立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，拟实施《深圳市洲明科技股份有限公司 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、规章、规范性文件以及《深圳市洲明科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《深圳市洲明科技股份有限公司 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，建立与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对激励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公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司的董事、高级管理人员、核心技术（业务）骨干人员，不包括独立董事、监事以及合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在本激励计划规定的考核期内与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考核办法，并授权董事会提名与薪酬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、董事会提名与薪酬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，并对负责公司数据的真实性和可靠性，应当向董事会提名与薪酬考核委员会定期报告工作。

### 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提名与薪酬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提名与薪酬考核委员会审议，并由其做出决议。

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，应当向董事会提名与薪酬考核委员会提出建议，由董事会提名与薪酬考核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

本激励计划授予的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。

#### 第七条 考核指标与标准

##### 1、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予及预留授予的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：

归属期	业绩考核目标值
第一个归属期	2025 年营业收入不低于 106.00 亿元
第二个归属期	2026 年营业收入不低于 109.74 亿元
第三个归属期	2027 年营业收入不低于 113.60 亿元

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（营业收入实际完成率  $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定公司层面归属比例：

业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 95\%$	$95\% > R \geq 85\%$	$85\% > R \geq 75\%$	$R < 75\%$
公司层面归属比例 (X)	100%	90%	80%	70%	0

若各归属期内，公司当期营业收入实际达成率  $R$  未达到 75%，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。

本激励计划预留的限制性股票将于 2025 年第三季度报告披露前授出。

##### 2、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分

数划分为 5 个档次，届时根据以下考核评级表中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	S	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%			0%	

#### 第八条 考核结果的应用

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×公司层面的归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

### 第四章 考核结果的管理

#### 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，人力资源部应在考核结束 10 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 个工作日内书面填写《考核申诉表》向人力资源部提起申诉。由人力资源部对考核结果进行调查、整理调查记录、提出处理建议，报董事会提名与薪酬考核委员会做出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。

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，若需要重新修改或记录，应由当事人签字。

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

## 第五章 附 则

**第十一条** 本考核办法由董事会负责制订、解释及修订。若本考核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，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** 本考核办法经公司股东大会审议通过并自公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》生效后实施。

深圳市洲明科技股份有限公司董事会

2024 年 9 月 19 日