

青岛高测科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

青岛高测科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司优秀员工的积极性，使其更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，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》《青岛高测科技股份有限公司章程》等有关法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的有关规定，并结合公司的实际情况，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，保证公司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 2025 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含分公司及控股子公司）的董事、高级管理人员、核心技术人员，以及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源管理中心负责具体实施考核工作。人力资源管理中心对公司董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源管理中心、财务管理中心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、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2025 年～2027 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

本激励计划首次授予部分的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2025 年	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2025 年公司营业收入增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 100%； （2）以 2024 年净利润为基数，2025 年公司净利润增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 100%。	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2025 年公司营业收入增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 100%； （2）以 2024 年净利润为基数，2025 年公司净利润增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 100%。
第二个归属期	2026 年	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2026 年公司营业收入增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 200%； （2）以 2024 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 200%。	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2026 年公司营业收入增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 200%； （2）以 2024 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 200%。
第三个归属期	2027 年	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2027 年公司营业收入增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 300%； （2）以 2024 年净利润为基数，2027 年公司净利润增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 300%。	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2027 年公司营业收入增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 300%； （2）以 2024 年净利润为基数，2027 年公司净利润增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 300%。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以公开披露的经会计师事务所审计的合并报表中的“营业收入”、“归属于上市公司股东的净利润”为计算依据。下同。

2、营业收入增长率=（考核年度营业收入-2024 年营业收入）/2024 年营业收入；净利润增长

率=（考核年度净利润-2024 年净利润）/|2024 年净利润|，其中|2024 年净利润|代表 2024 年净利润的绝对值。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司研发、生产和销售的主要产品和服务为光伏切割设备、光伏切割耗材、硅片及切割加工服务、其他高硬脆材料切割设备及耗材四类，产品和服务主要应用于光伏行业硅片制造环节。公司结合自身业务模式和战略发展方向，选取境内与公司主营业务相关的上市公司作为公司的同行业可比公司：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
601012.SH	隆基绿能	300861.SZ	美畅股份
688223.SH	晶科能源	002132.SZ	恒星科技
002459.SZ	晶澳科技	300316.SZ	晶盛机电
600438.SH	通威股份	002943.SZ	宇晶股份
688599.SH	天合光能	835368.BJ	连城数控
688472.SH	阿特斯	300724.SZ	捷佳伟创
002129.SZ	TCL 中环	688516.SH	奥特维
601908.SH	京运通	688003.SH	天准科技
600481.SH	双良节能	300751.SZ	迈为股份
603185.SH	弘元绿能		

若本激励计划预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分的限制性股票的业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予完成，预留部分的限制性股票的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。具体业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%
第一个归属期	2026 年	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2026 年公司营业收入增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低于 200%； （2）以 2024 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率高于可比公司 75 分位，且净利润增长率不低	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数，2026 年公司营业收入增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低于 200%； （2）以 2024 年净利润为基数，2026 年公司净利润增长率高于可比公司 60 分位，且净利润增长率不低

		于 200%。	于 200%。
第二个 归属期	2027 年	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数， 2027 年公司营业收入增长率高于可 比公司 75 分位，且净利润增长率不 低于 300%； （2）以 2024 年净利润为基数， 2027 年公司净利润增长率高于可比 公司 75 分位，且净利润增长率不低 于 300%。	以下指标完成其一： （1）以 2024 年营业收入为基数， 2027 年公司营业收入增长率高于可 比公司 60 分位，且净利润增长率不 低于 300%； （2）以 2024 年净利润为基数， 2027 年公司净利润增长率高于可比 公司 60 分位，且净利润增长率不低 于 300%。

确认业绩考核过程中，若对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，不再具备可比性，则由公司董事会会在年终考核时剔除或更换样本，以体现对标考核的真实性与效果。

各归属期内，若公司层面业绩考核指标达到业绩考核目标 A，则公司层面归属比例为 100%；若公司层面业绩考核指标只达到业绩考核目标 B，则公司层面归属比例为 80%；若公司层面业绩考核未达到业绩考核目标 B，所有参与本激励计划的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。

（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现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际归属的比例。

激励对象个人考核评价结果分为：“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，对应的归属比例如下表所示：

评价标准	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0	0

如果公司层面业绩考核指标达到业绩考核目标 A 或 B，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。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，不可递延至下一年度。

若公司/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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2025 年～2027 年三个会计年度。若预留

部分于 2025 年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留部分于 2025 年第三季度报告披露后授予完成，其考核期间为 2026 年、2027 年两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源管理中心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。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会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，可与公司人力资源管理中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司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或等级。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由公司人力资源管理中心作为保密资料归档保存，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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准后由公司人力资源管理中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的有关规定存在冲突，则以日后发布实施的法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的有关规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年限制性股票激励计划生效后实施。

青岛高测科技股份有限公司董事会

2025 年 7 月 11 日