

青岛海泰新光科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

青岛海泰新光科技股份有限公司（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，充分调动公司管理团队和骨干员工的积极性，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“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》等有关法律、法规和规范性文件、以及公司章程、公司激励计划的相关规定，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激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、技术和业务骨干人员。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司、分公司）存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

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部分的考核年度为 2025 年至 2027 年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标		目标值 (Am)	触发值 (An)
	考核指标	目标说明		
第一个归属期	营业收入	2025 年度该指标较 2024 年度的增长率	35%	28%
	净利润	2025 年度该指标较 2024 年度的增长率	35%	28%
第二个归属期	营业收入	2026 年度该指标较 2024 年度的增长率	50%	40%
	净利润	2026 年度该指标较 2024 年度的增长率	50%	40%
第三个归属期	营业收入	2027 年度该指标较 2024 年度的增长率	90%	72%
	净利润	2027 年度该指标较 2024 年度的增长率	90%	72%

注：1、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并且剔除公司本次及其他股权激励计划（如有）所产生的股份支付费用、购买股权类资产对“净利润”的影响后的数值作为计算依据，下同。

2、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，下同。

本激励计划预留部分的考核年度为 2026 年至 2027 年度，共两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件之一。

本激励计划预留部分各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标		目标值 (Am)	触发值 (An)
	考核指标	目标说明		
第一个归属期	营业收入	2026 年度该指标较 2024 年度的增长率	50%	40%
	净利润	2026 年度该指标较 2024 年度的增长率	50%	40%
第二个归属期	营业收入	2027 年度该指标较 2024 年度的增长率	90%	72%
	净利润	2027 年度该指标较 2024 年度的增长率	90%	72%

各归属期内，按该归属期适用的各业绩考核目标的完成值 A 分别计算完成系数，计算方法如下表所示。同一归属期内，公司层面归属比例为各业绩考核目标完成系数的较大值。

完成情况	完成系数
------	------

$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	$A/A_m \times 100\%$
$A < A_n$	0%

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

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各归属期其实际的个人层面归属比例。

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各归属期其实际的个人层面归属比例。激励对象个人层面考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不称职”五个等级，分别对应个人层面归属比例如下表所示：

个人层面考核评价结果	个人层面归属比例
优秀（A）	100%
良好（B）	100%
合格（C）	80%
待改进（D）	0%
不称职（E）	0%

首次授予部分各归属期使用的激励对象个人层面绩效考核所属年度见下表：

归属期	个人层面绩效考核所属年度
第一个归属期	2025
第二个归属期	2026
第三个归属期	2027

预留部分各归属期使用的激励对象个人层面绩效考核所属年度见下表：

归属期	个人层面绩效考核所属年度
第一个归属期	2026
第二个归属期	2027

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

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2025 年至 2027 年度，共三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次。

预留部分的考核年度为 2026 年至 2027 年度，共两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次。

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。

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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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，可与人力资源部沟通解决。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 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部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，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订、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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

青岛海泰新光科技股份有限公司董事会

2025 年 10 月 25 日