

海默科技（集团）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

海默科技（集团）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、健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，吸引与留住优秀人才，激励公司任职的管理团队及骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现。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》《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《海默科技（集团）股份有限公司章程》《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《海默科技（集团）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》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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激励计划的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术骨干以及核心业务骨干。

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) 公司行政人事部门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。
- (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

本激励计划授予的限制性股票解除限售的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次, 各解除限售期公司层面解除限售比例与相应解除限售期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩, 各年度业绩考核目标如下表所示:

| 解除限售期 | 业绩考核目标 | | |
|------------|--|-------------------------------|------------|
| 第一个解除限售期 | 公司需完成以下任一指标: 1、以 2025 年营业收入为基数, 2026 年公司营业收入增长率不低于 15% 2、公司 2026 年净利润为正数 | | |
| 第二/三个解除限售期 | 考核年度 | 业绩考核目标 | |
| | | 营业收入增长率 (Am) (以 2025 年为基数) | 净利润 (Bm) |
| 第二/三个解除限售期 | 2027 年 | 30% | 3,000 万 |
| | 2028 年 | 60% | 5,000 万 |
| | 考核指标 | 业绩完成度 | 公司层面解除限售比例 |
| 第二/三个解除限售期 | 实际完成的营业收入增长率 A | MAX(A/Am,B/Bm)≥100% | 100% |
| | 实际完成的净利润 B | 80%≤MAX(A/Am,B/Bm)<100% | 80% |
| | | MAX(A/Am,B/Bm)<80% | 0 |

注：1、上述“营业收入”（基期及考核年度）指经审计的上市公司营业收入扣除上市公司截至本激励计划公告日已剥离或正在进行剥离的且不再纳入上市公司合并报表范围内的经营主体在对应年度产生的营业收入后的营业收入数据；

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润扣除公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用后的数据作为计算依据。

3、公司 2024 年度、2025 年 1-9 月营业收入分别为 59,982.58 万元、30,565.25 万元，归属于上市公司股东的净利润分别为-22,843.42 万元、-6,054.41 万元。2024 年财务数据经审计，2025 年 1-9 月财务数据未经审计。

公司未完全满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照本激励计划的规定对该部分限制性股票回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售额度。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际解除限售额度：

| 考核等级 | A | B | C | D |
|-----------------|------|-----|-----|----|
| 个人层面可解除限售比例 (N) | 100% | 80% | 60% | 0% |

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面可解除限售比例 (N)。

激励对象因个人绩效考核而全部或部分未能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司行政人事部门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、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，行政人事部门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。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与行政人事部门沟通解决。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。

九、考核结果的管理

（一）考核结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核结果进行修正。

（二）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字

十、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本激励计划生效后实施。

海默科技（集团）股份有限公司

董 事 会

2025 年 12 月 29 日