

华海清科股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

华海清科股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东、公司和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“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《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》《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》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》《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》等有关法律、法规和规范性文件以及公司章程、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2026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本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会提名与薪酬委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理、技术（业务）骨干（不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其

配偶、父母、子女)。

四、考核机构

(一) 提名与薪酬委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会提名与薪酬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) 公司董事会提名与薪酬委员会对激励对象的考核结果进行审核并做出决议。其中，董事、高级管理人员的考核结果应提交董事会审议并由董事会做出决议。利益相关董事在董事会表决时应当回避表决。

五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次及预留部分授予限制性股票考核年度均为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到各年度业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。公司层面各年度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
第一个归属期	2026	(1) 2026 年每股收益不低于 4.60 元/股，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 以 2024 年营业收入为基准，2026 年营业收入增长率不低于 58.53%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 以 2024 年研发投入为基准，2026 年研发投入增长率不低于 57.71%。
第二个归属期	2027	(1) 2027 年每股收益不低于 5.15 元/股，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 以 2024 年营业收入为基准，2027 年营业收入增长率不低于 86.42%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 以 2024 年研发投入为基准，2027 年研发投入增长率不低于 85.45%。
第三个归属期	2028	(1) 2028 年每股收益不低于 5.71 元/股，且不低于对标企业 75 分位值； (2) 以 2024 年营业收入为基准，2028 年营业收入增长率不低于 117.25%，且不低于对标企业 75 分位值； (3) 以 2024 年研发投入为基准，2028 年研发投入增长率不低于 116.12%。

注：①上述业绩考核目标中每股收益指标，以本期及后续实施的其他激励计划激励成本摊销前的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据。每股收益=扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润/公司总股本；若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、增发等影响公司股本总数的事宜，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不做调整，以2024年底公司股本总数为计算依据。

②上述“研发投入”以经公司聘请的会计师事务所出具的年度审计报告所载数据为计算依据。

③若年度考核过程中，公司或对标企业所属证监会行业分类发生变化，对标企业出现主营业务收入、利润结构重大变化以致与公司产品和业务不具有相关性，或出现其他偏离幅度过大的异动，由公司董事会根据实际情况剔除或更换部分样本。

2、按中国证监会行业分类，华海清科属于“制造业”门类下的“专用设备制造业”，本激励计划从该行业中选取与公司主营业务及产品类似且有一定关联性的A股上市公司29家，再加上主营业务类型相近且有可比性的先导基电，最终选取30家A股上市公司作为对标企业样本，具体名单如下表：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
002371. SZ	北方华创	688361. SH	中科飞测
300400. SZ	劲拓股份	688383. SH	新益昌
300604. SZ	长川科技	688419. SH	耐科装备
301369. SZ	联动科技	688478. SH	晶升股份
603061. SH	金海通	688596. SH	正帆科技
603324. SH	盛剑科技	688652. SH	京仪装备
603690. SH	至纯科技	688729. SH	屹唐股份
688001. SH	华兴源创	300316. SZ	晶盛机电
688003. SH	天准科技	300545. SZ	联得装备
688012. SH	中微公司	300549. SZ	优德精密
688037. SH	芯源微	603203. SH	快克智能
688072. SH	拓荆科技	603283. SH	赛腾股份
688082. SH	盛美上海	920368. BJ	连城数控
688200. SH	华峰测控	301360. SZ	荣旗科技
688328. SH	深科达	600641. SH	先导基电

在本激励计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；同行业若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除样本；若行业市场环境出现重大波动或偏离，则相应指标可由董事会做同向调整，但相应调整需报国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人审核同意。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

本激励计划首次及预留授予限制性股票的个人绩效考核年度均为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。激励对象个人考核按照《公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司员工绩效管理的相关规定进行，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上考评结果划分为A（卓越）、

B（优秀）、C（良好）和D（不合格）四个等级。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属系数确定激励对象的实际归属股份数量：

考核结果	A	B	C	D
标准系数	1.0		0.75	0

公司层面对应考核年度考核合格后，激励对象才具备当期限制性股票的归属资格，激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=个人标准系数×个人当年计划归属数量。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、考核期间和次数

（一）考核期间

本激励计划考核年度为2026-2028年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在提名与薪酬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提名与薪酬委员会。

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，提名与薪酬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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向提名与薪酬委员会申诉，提名与薪酬委员会需在10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，经提名与薪酬委员会批准后由人

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次股权激励计划生效后实施。

华海清科股份有限公司

董 事 会

2026年4月16日