

青岛海泰新光科技股份有限公司

2022 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 2022 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，包括中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司其他骨干员工等激励对象进行考核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，

考核要求为以 2021 年营业收入或净利润为基数，对每个年度定比业绩基数的营业收入增长率(A)或净利润增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况对应的系数(X)核算归属比例。

限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入增长率（A）或年度净利润增长率（B）	
		目标增长率（Am）或（Bm）	触发增长率（An）或（Bn）
第一个归属期	2022	40.00%	32.00%
第二个归属期	2023	70.00%	56.00%
第三个归属期	2024	110.00%	88.00%
指标		完成度	公司层面归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	$A_x = 1$
		$A_n \leq A < A_m$	$A_x = A/A_m$
		$A < A_n$	$A_x = 0$
净利润增长率(B)		$B \geq B_m$	$B_x = 1$
		$B_n \leq B < B_m$	$B_x = B/B_m$
		$B < B_n$	$B_x = 0$
确定公司层面归属比例 X 的规则		当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X 取 A_x 和 B_x 中的孰高值。	

注：上述净利润增长率指标以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

若因公司业绩考核不达标，则激励对象对应考核当年计划未能归属的限制性股票均作废失效，不得归属或递延至下期归属，。

（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内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不称职”五个等级，分别对应归属比例如下表所示：

绩效评级	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	待改进（D）	不称职（E）
标准系数	100%	100%	80%	0%	0%

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数量×标准系数。

在公司业绩目标达成的前提下，因考核原因不能归属或不能完全归属的，作

废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本计划的考核年度为 2022-2024 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）本办法经公司股东大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

2022 年 8 月 24 日