

# 海目星激光科技集团股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证海目星激光科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2024年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员诚信勤勉地开展工作，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，依据《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》等有关法律、法规和规范性文件、《海目星激光科技集团股份有限公司章程》、《海目星激光科技集团股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的规定，特制定《海目星激光科技集团股份有限公司2024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

基于对公司成长价值的长期认可，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2024年限制性股票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开、公平、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现2024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，从而提高管理绩效，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，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员（不

包括独立董事、监事)。

#### 四、考核机构

(一) 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) 公司人力资源中心、财经中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源中心、财经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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

#### 五、考核指标及标准

(一) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，应满足12个月以上的任职期限。

(二) 公司层面业绩考核

本激励计划授予部分考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各年度业绩考核目标完成情况确定公司层面归属系数比例，授予部分各年度业绩考核目标和归属系数安排如下表所示：

归属期	考核年度	考核目标	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2024	营业收入达到55亿元	营业收入达到44亿元
第二个归属期	2025	营业收入达到60亿元	营业收入达到48亿元
第三个归属期	2026	营业收入达到65亿元	营业收入达到52亿元

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例 (X) 确定方法如下：

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
实际营业收入 (A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=90%

	A<An	X=0%
--	------	------

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有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。

### （三）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，依照激励对象的绩效考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀（A）、合格（B）、不合格（C）三个档次，届时根据下表确定激励对象个人层面实际归属的股份数量：

考核评级	优秀（A）	合格（B）	不合格（C）
个人层面归属比例	100%	80%	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×公司层面归属系数×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。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予部分的考核期间为2024-2026年三个会计年度。公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源中心、财经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

被考核者有权了解自己的考核结果，员工直接主管及人力资源中心应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果；

如被考核者对考核结果有异议，可与人力资源中心、财经中心沟通解决。

如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在五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，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存。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，须考核记录员签字。

绩效考核记录保存期8年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会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、解释及修改，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）本办法经股东大会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

海目星激光科技集团股份有限公司董事会

2024年2月8日