

山东汉鑫科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

山东汉鑫科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其工作积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益紧密结合在一起，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，公司按照收益与贡献匹配原则，公司制定了《山东汉鑫科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号—股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本激励计划所确定的所有激励对象，均为公司核心员工，不包括公司独立董事、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。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司独立董事专门会议负责本激励计划的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向独立董事专门会议的报告工作；

（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）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的解除限售考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。本激励计划各年度公司业绩考核目标如下：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标公司需满足下述条件	公司层面解除限售比例
第一个解除限售期	2026 年度	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%	两项均达成，激励对象全部授予股份 100%解除限售；只达成其中一项，激励对象全部授予股份 80%解除限售。
		以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长额度不低于 1300 万元	
第二个解除限售期	2027 年度	以 2026 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%	两项均达成，激励对象全部授予股份 100%解除限售；只达成其中一项，激励对象全部授予股份 80%解除限售。
		以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长额度不低于 1300 万元	
第三个解除限售期	2028 年度	以 2027 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30%	两项均达成，激励对象全部授予股份 100%解除限售；只达成其中一项，激励对象全部授予股份 80%解除限售。
		以 2027 年净利润为基数，2028 年净利润增长额度不低于 1300 万元	

注：①上述“营业收入”和“净利润”以经审计的上市公司合并报表数据为计算依据，其中净利润指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后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。

②上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各考核年度内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则该部分限制性股票由公司按授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息进行回购注销，不得递延至下期解除限售。

（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内部绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下，激励对象个人当年可解除限售股票数量=个人当年计划解除限售额度×解除限售比例。

由于个人绩效考核结果不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息进行回购注销，不得递延至下期解除限售。

第六条 考核程序

公司人力资源部在独立董事专门会议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独立董事专门会议，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2026 年至 2028 年三个会计年度，每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈、申诉及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在 10 个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向独立董事专门会议申诉，独立董事专门会议可根据实际情况对其考核结果进行复核，并在 10 个工作日内根据复核结果确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、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，经独立董事专门会议批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由独立董事专门会议负责制订及修订，并由董事会负责解释。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法经公司股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

山东汉鑫科技股份有限公司

董事会

2026年4月21日