

山东联科科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东联科科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干人员的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗；同时，也为进一步促使决策者和经营者行为长期化，推进公司快速持续发展，实现公司和股东价值最大化，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证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、规范性文件和《公司章程》等的相关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工绩效评价体系 and 激励机制，通过对在公司任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定、修订本办法，并需经公司董事会审议，董事会授权薪酬与考核委员会负责审核、考核工作。董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审核、确认。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关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）公司人力资源部门、财务部门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计及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

激励计划授予的限制性股票考核年度为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。

授予的限制性股票各年度的业绩考核目标为：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	满足下列条件之一： 1、以 2023-2025 三年平均净利润值为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%； 2、以 2023-2025 三年平均营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%。
第二个解除限售期	2027年	满足下列条件之一： 1、以2023-2025三年平均净利润值为基数，2027年净利润增长率不低于40%； 2、以2023-2025三年平均营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于15%。
第三个解除限售期	2028年	满足下列条件之一： 1、以2023-2025三年平均净利润值为基数，2028年净利润增长率不低于50%； 2、以2023-2025三年平均营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于30%。
各考核年度对应考核目标完成度（A）	各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）	
当 $A < 80\%$ 时	$M = 0$	
当 $80\% \leq A < 90\%$ 时	$M = 80\%$	
当 $90\% \leq A < 100\%$ 时	$M = 90\%$	
当 $A \geq 100\%$ 时	$M = 100\%$	

注：1、上述“净利润”指标以本次股权激励实施所产生的激励成本摊销前的净利润作为计算依据。

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等事项的，公司将按照激励计划对尚未解除限售的限制性股票的回购价格或回购数量做相应的调整。

（二）个人层面的绩效考核要求

各考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D共4个档次，届时按照下表确定个人层面可解除限售比例：

绩效评分S	$80 \leq S$	$70 \leq S < 80$	$60 \leq S < 70$	$S < 60$
评价结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0

在公司业绩各考核年度对应的考核目标完成度（A）达到80%（含）以上的前提下，激励对象当期可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例（M）×个人层面可解除限售比例（N）。

若激励对象当期个人层面可解除限售比例未达到100%且公司当期业绩指标考核完成度未达到100%，则未达标而不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。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一个会计年度。

（二）考核次数

激励计划的授予考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核1次。

七、考核程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

（二）公司人力资源部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作，上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。如被考核对象在接到考核结果3个工作日内未向公司人力资源部反馈意见，则视为认同考核结果。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

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指标和考核结果进行修正。

（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5年。

（三）考核记录的修改

为保证绩效考核的有效性，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。

十、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激励计划生效后实施。

山东联科科技股份有限公司董事会

2026年 1 月 26 日