

山东天岳先进科技股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东天岳先进科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，公司拟实施 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“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《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、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 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 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。

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）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部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) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本次限制性股票激励计划首次授予部分考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度对公司营业收入(A)、净利润(B)进行一次考核，根据指标完成情况确定公司层面归属比例(Z)，本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入(A)		净利润(B)
		目标值(Am1)	目标值(Am2)	目标值(Bm)
第一个归属期	2024	营业收入较2023年增长不低于100%	营业收入较2023年增长不低于50%	净利润为正
第二个归属期	2025	营业收入较2023年增长不低于150%	营业收入较2023年增长不低于100%	净利润为正，且较2024年增长不低于100%
第三个归属期	2026	营业收入较2023年增长不低于200%	营业收入较2023年增长不低于150%	净利润为正，且较2024年增长不低于150%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例
营业收入(A)	$A \geq Am1$	X=100%
	$Am2 \leq A < Am1$	X=50%
	$A < Am2$	X=0
净利润(B)	$B \geq Bm$	Y=50%
	$B < Bm$	Y=0
确定公司层面归属比例Z值的规则	公司层面归属比例 $Z=X+Y$ (若计算结果Z大于等于100%，统一按照100%认定)。	

注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

2、上述净利润指归属于上市公司股东净利润且剔除激励计划所产生的股份支付费用的影响。

3、净利润增长率计算公式为：净利润增长率=(考核年度经审计归属于上市公司股东净利润-2024年经审计归属于上市公司股东净利润)/2024年经审计归属于上市公司股东净利润的绝对值*100%。

若预留部分限制性股票在2024年季报披露前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标安排同首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2024年季报披露后授予，预留授予部分考核年度为2025-2027年三个会计

年度，每个会计年度对公司营业收入（A）、净利润（B）进行一次考核，根据指标完成情况确定公司层面归属比例（Z），2024 年三季报披露后授予的预留部分限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入（A）		净利润（B）
		目标值（Am1）	目标值（Am2）	目标值（Bm）
第一个归属期	2025	营业收入较 2023 年增长不低于 150%	营业收入较 2023 年增长不低于 100%	净利润为正，且较 2024 年增长不低于 100%
第二个归属期	2026	营业收入较 2023 年增长不低于 200%	营业收入较 2023 年增长不低于 150%	净利润为正，且较 2024 年增长不低于 150%
第三个归属期	2027	营业收入较 2023 年增长不低于 250%	营业收入较 2023 年增长不低于 200%	净利润为正，且较 2024 年增长不低于 200%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例
营业收入（A）	$A \geq Am1$	$X=100\%$
	$Am2 \leq A < Am1$	$X=50\%$
	$A < Am2$	$X=0$
净利润（B）	$B \geq Bm$	$Y=50\%$
	$B < Bm$	$Y=0$
确定公司层面归属比例 Z 值的规则	公司层面归属比例 $Z=X+Y$ （若计算结果 Z 大于等于 100%，统一按照 100% 认定）。	

注：1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

2、上述净利润指归属于上市公司股东净利润且剔除激励计划所产生的股份支付费用的影响。

3、净利润增长率计算公式为：净利润增长率=（考核年度经审计归属于上市公司股东净利润-2024 年经审计归属于上市公司股东净利润）/ 2024 年经审计归属于上市公司股东净利润的绝对值*100%。

（二）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另行制定的相关规定组织实施，并依照激励对象的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 G、E、Q、N（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为 0）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定

激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	G	E	Q	N
个人层面归属比例	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×公司层面归属比例×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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次股权激励计划首次授予部分考核期间为 2024-2026 年三个会计年度，若预留部分限制性股票在 2024 年三季度披露前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标安排同首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季度披露后授予，预留授予部分考核年度为 2025-2027 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 2024 年限制性股票激励计划生效后实施。

山东天岳先进科技股份有限公司

董事会

2024 年 4 月 26 日