

山东邦基科技股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为了进一步建立、健全山东邦基科技股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制定了《山东邦基科技股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证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》等有关法律、法规及规范性文件和《山东邦基科技股份有限公司章程》的相关规定，结合公司实际情况，制定《山东邦基科技股份有限公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

本办法旨在加强本激励计划执行的计划性，量化本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；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。

二、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）考核指标与公司业绩及激励对象个人绩效相结合。

三、考核范围

本办法适用于参与本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（以下简称“薪酬与考核委员会”）组织考核工作，并负责对激励对象进行考核；

（二）公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部与证券事

务部组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认；

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2024 年-2026 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。首次授予和预留授予的股票期权的行权安排及业绩考核目标如下表所示：

考核期	业绩考核条件
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于40%； 2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于42%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024-2025年营业收入累计增长率不低于120%； 2、以2023年净利润为基数，2024-2025年净利润累计增长率不低于119%。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024-2026年营业收入累计增长率不低于240%； 2、以2023年净利润为基数，2024-2026年净利润累计增长率不低于233%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的上市公司合并报表营业收入作为计算依据；

2、上述“净利润”指标以经审计的归属上市公司股东净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分股票期权在公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分的考核年度与各年度公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的公司层面考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

考核期	业绩考核条件
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024-2025年营业收入累计增长率不低于120%； 2、以2023年净利润为基数，2024-2025年净利润累计增长率不低于119%。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024-2026年营业收入累计增长率不低

	于240%； 2、以2023年净利润为基数，2024-2026年净利润累计增长率不低于233%。
--	---

若未达成上述考核指标，该类激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。激励对象个人考核由薪酬与考核委员会分年进行考核，根据个人的业绩/绩效考评评价指标确定考评结果，具体参照公司有关绩效管理制度执行，薪酬与考核委员会将依照激励对象的业绩/绩效完成情况确定其行权的比例。

评价标准	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
行权比例	100%	100%	80%	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例，激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的权益按由公司统一注销处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的考核年度为2024年-2026年三个会计年度。若预留部分在公司2024年第三季度报告披露前授予，则预留授予的考核年度与首次授予一致；若预留部分在公司2024年第三季度报告披露后授予，则预留授予的考核年度为2025年-2026年两个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划股票期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部、财务部与证券事务部等相关部门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，经工作小组核实、确认后上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果反馈

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核者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十个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会应在接到申诉之日起十个工作日内应对申诉者的申诉请求予以复核并告知最终处理结果；

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核结果归档

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、为保证绩效激励的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由当事人签字；

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司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；

（二）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；

（三）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

山东邦基科技股份有限公司董事会

2024年4月26日