

海联金汇科技股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

海联金汇科技股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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，制定了《海联金汇科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“激励计划(草案)”或“本激励计划”)。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，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、法规和规范性文件以及《海联金汇科技股份有限公司章程》和本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，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，保证本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，以实现本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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的高级管理人员及核心骨干员工，不包括独立董事、监事及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。所有激励对象必须是在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作，公司人力资源中心负责具体考核实施工作。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，公司分别在 2025-2027 年各会计年度届满后进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

本激励计划授予的限制性股票解除限售业绩条件如下表所示：

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	2025 年	2025 年考核净利润不低于 2.5 亿元
第二个解除限售期	2026 年	2026 年考核净利润不低于 3.25 亿元
第三个解除限售期	2027 年	2027 年考核净利润不低于 4.225 亿元

注：“考核净利润”是指剔除以下事项影响的公司合并报表口径归属于上市公司股东的净利润：1、剔除联动优势电子商务有限公司股权出售及经营损益影响金额；2、剔除本次激励成本摊销影响金额。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息。

（二）业务单元及子公司层面业绩考核要求

在完成公司层面业绩指标的前提下，在业务单元及子公司任职的激励对象解除限售还须以所在业务单元及子公司层面业绩考核指标完成为前提。业务单元及子公司层面业绩考核指标仅适用于本激励计划中在业务单元及子公司任职的激励对象。

本激励计划授予的限制性股票解除限售业绩条件如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售期	2025 年	完成 2025 年本业务单元或子公司年度考核目标
第二个解除限售期	2026 年	需达成以下条件之一： （1）完成 2026 年本业务单元或子公司年度考核目标； （2）累计完成本业务单元或子公司 2025 年与 2026 年两年考核总目标。
第三个解除限售期	2027 年	需达成以下条件之一：

		(1) 完成 2027 年本业务单元或子公司年度考核目标； (2) 累计完成本业务单元或子公司 2025 年、2026 年与 2027 年三年考核总目标。
--	--	--

若业务单元及子公司未完成上述考核目标的，该业务单元及子公司所有激励对象均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息。

(三) 个人层面绩效考核要求

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，在完成公司层面业绩指标的前提下，个人层面依照激励对象的考核结果确定其解除限售的比例。绩效考核结果划分为 A、B+、B、C、D 五个档次，分别对应的解除限售比例如下表所示：

个人绩效考核等级	A	B+	B	C	D
解除限售比例	100%			0%	

注：兼任上市公司、业务单元及子公司职务的激励对象，按照其兼任的不同职务分别进行考核，根据考核结果分别确定该职务所对应的限制性股票解除限售比例。

公司层面业绩考核目标达成后，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售的额度 × 业务单元及子公司层面解除限售比例（如有） × 个人层面解除限售比例。

激励对象年度的个人绩效考核等级为 C 或 D，则该激励对象对应考核年度计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，除激励对象因违法违规违纪给公司造成重大经济损失而被考评为 C 或 D，回购价格按授予价格外，其他情况的回购价格为授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息。

六、考核期间与次数

本激励计划的解除限售考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源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薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈及申诉

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后 5 个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确认；

3、考核结果作为本次激励计划限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，公司人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须经当事人签字确认。

3、绩效考核记录作为保密资料归档保存，保存期为 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中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、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次激励计划生效后实施。

海联金汇科技股份有限公司董事会

2025 年 3 月 18 日