

山东日科化学股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东日科化学股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步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人员的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施 2025 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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》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，保证公司股权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，以实现股权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，包括公司（含分公司、全资/控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理人员及董事会认为应当激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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最终审核。

五、考核指标及标准

(一) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，针对上市公司层面、碳和科技层面分别设置考核指标。若预留部分在 2025 年三季报披露之前授予完成，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季报披露之后授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。

1、上市公司层面业绩考核目标

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2022 年-2024 年营业收入均值为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 26%。
第二个归属期	以 2022 年-2024 年营业收入均值为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 32%。
第三个归属期	以 2022 年-2024 年营业收入均值为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 38%。

注：1、上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表营业收入；

2、考核期内，若公司存在重大资产重组、重大股权收购、重大子公司出售等特殊事项，则从特殊事项实施完毕年度起对业绩考核目标及基数值进行同口径调整，上述业绩考核指标的口径调整事项由股东大会授权董事会确定。

若各归属期完成上述业绩考核目标，则公司层面可归属比例 $X_1=100\%$ ，否则 $X_1=0$ 。

2、碳和科技层面业绩考核

碳和科技层面业绩考核目标适用的对象为：在碳和科技、哈金贝斯任职的激励对象。

门槛目标：

(1) 碳和科技 2025 年-2027 年资产负债率不高于 70%；

(2) 碳和科技 2025 年-2027 年主营业务（算力租赁、IDC 机柜租赁、轻资产管理输出）收入占比不低于 75%。

若未满足上述门槛目标，则公司层面归属比例 $X_2=0$ ；在满足上述门槛目标的前提下，根据下述业绩完成情况，确定对应的公司层面归属比例：

归属期	考核年度	净利润 A（万元）	营业收入 B（万元）	
		目标值（Am）	触发值（Bn）	目标值（Bm）

第一个归属期	2025 年	0	10,000	15,000
第二个归属期	2026 年	1,000	16,000	22,500
第三个归属期	2027 年	2,000	25,000	35,000
考核指标	各归属期业绩达成情况		公司层面归属比例 X₂	
净利润 A 营业收入 B	$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$		$X_2=100\%$	
	$A \geq A_m$ 且 $B_n \leq B < B_m$		$X_2=50\% + (B-B_n) / (B_m-B_n) * 50\%$	
	$A < A_m$ 或 $B < B_n$		$X_2=0$	

注：上述“营业收入”指碳和科技经审计的年度报告的营业收入；上述“净利润”指碳和科技经审计的年度报告的净利润，并剔除所有存续的股权激励及员工持股计划所产生的股份支付费用的影响；考核期内，若碳和科技存在重大资产交易、重大股权收购、重大子公司出售等特殊事项，则从特殊事项实施完毕年度起对业绩考核目标及基数值进行同口径调整，上述业绩考核指标的口径调整事项由股东大会授权董事会确定。

参与本激励计划的上市公司董事、高级管理人员及董事会认为应当激励的其他人员仅适用上市公司层面业绩考核；在碳和科技、哈金贝斯任职的激励对象，其获授权益中的 20%参与上市公司层面业绩考核，80%参与碳和科技层面的业绩考核。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并按照激励对象的业绩完成率确定其归属比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、待改进、不合格五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的归属比例：

考评结果	优秀	良好	合格	待改进	不合格
个人层面归属比例	100%	90%	80%	60%	0

参与本激励计划的上市公司董事、高级管理人员及董事会认为应当激励的其他人员当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例 X₁×个人层面归属比例。

在碳和科技、哈金贝斯任职的激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×（20%×公司层面归属比例 X₁+80%×公司层面归属比例 X₂）×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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划授予限制性股票的考核期间为 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。

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,董事会薪酬考核委员会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,可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉,董事会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修正。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后,人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性,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。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存,该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

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股权激励计划生效后实施。

山东日科化学股份有限公司

董 事 会

二〇二五年五月一日