

山鹰国际控股股份公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

山鹰国际控股股份公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励约束机制，增强公司管理团队对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，维护公司及股东利益，确保公司发展战略和经营目标的实现，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规，以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

第一章 总则

第一条 考核目的

通过考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立和完善公司激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、关键中层管理人员及业务（技术）骨干的工作积极性和主动性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

第二条 考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现股票期权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，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法适用的考核对象包括参与公司股票期权激励计划的全体激励对象。

第二章 考核机构及程序

第四条 考核机构

- （一）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。
- （二）公司人力资源部负责考核工作的具体实施。

(三) 公司财务部、人力资源部、审计督察部等相关部门负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

第五条 考核程序

(一) 每年由公司根据年度经营计划，确定被考核人员当年度考核方案，统一由公司人力资源部报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 公司人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

(三) 公司人力资源部将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向公司人力资源部提出申诉。公司人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

(四) 经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。

第三章 考核内容

第六条 绩效考核指标

(一) 公司层面考核

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分期进行绩效考核并行权，以达到公司净利润的考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	行权条件
首次授予的股票期权第一个行权期	2026年年度净利润不低于1.0亿元
首次授予的股票期权第二个行权期； 预留股票期权第一个行权期	2027年年度净利润不低于4.5亿元
首次授予的股票期权第三个行权期； 预留股票期权第二个行权期	2028年年度净利润不低于9.0亿元

上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的净利润。

(二) 激励对象个人层面考核

根据公司制定的考核办法对激励对象每个考核年度进行打分或评级,并报送董事会薪酬与考核委员会审定。原则上绩效评价结果划分为“达标”、“不达标”两个档次,考核结果 ≥ 70 分或“E”以上为“达标”,考核结果 < 70 分或为“E”则是“不达标”。若激励对象考核“达标”,则激励对象可按照本计划规定的比例分批次行权。若激励对象考核“不达标”,则公司将按照本计划的规定,取消该激励对象当期行权额度,期权由公司注销。

第四章 考核管理

第七条 考核期间与考核次数

(一) 考核期间

激励对象股票期权授权或行权前一会计年度。

(二) 考核次数

股票期权的行权期间每年度一次。

第八条 行权

1、董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告,确定被激励对象的行权资格及数量。

2、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

第五章 附则

第九条 本办法由董事会负责制订、解释及修订。如果本办法与日后发布实施的法律、法规和公司制度存在冲突的,则以日后发布实施的法律、法规和公司制度为准。

第十条 本办法由股东会审议通过之日起开始实施。

山鹰国际控股股份公司董事会

二〇二六年四月三十日