

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”或“本激励计划”）。

为保证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》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司章程》（以下简称“《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，特制定本办法。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司激励计划执行的计划性，量化公司激励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，确保实现公司激励计划的各项业绩指标；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

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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事及高级管理人员。

四、考核机构及执行机构

- (一) 薪酬委员会负责领导和审核本激励计划的组织、实施工作。
- (二) 公司人力资源中心组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。
- (三) 公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。
- (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) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，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解除限售条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

考核年份	业绩考核目标	
	目标值（P）	触发值（Q）
2026 年度	营业收入定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 55%；或扣非后的净利润定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 45%。	营业收入定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 45%；或扣非后的净利润定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 30%。
2027 年度	营业收入定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 80%；或扣非后的净利润定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 80%。	营业收入定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 70%；或扣非后的净利润定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 60%。
2028 年度	营业收入定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 110%；或扣非后的净利润定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 110%。	营业收入定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 100%；或扣非后的净利润定比 2023 年度及 2024 年度平均数，增长率不低于 100%。

- 注：1、上述“营业收入”以公司经审计后的合并报表披露数据为准。
- 2、上述“净利润”以公司经审计的净利润扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润并剔除股份支付费用、提取奖励基金的影响后作为计算依据。
- 3、以本激励计划草案公告日为截点，激励计划有效期内，若未来子公司出现转让、退出情形，则应剔除该子公司当年度对公司合并报表的影响，基数年的基数值作同步剔除和调整。

4、上述考核指标不构成公司的实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解锁比例如下表所示：

实际完成值（A）	公司层面解锁比例（X）
A≥P	X=100%
Q≤A<P	X=80%
A<Q	X=0%

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。根据公司层面业绩完成情况不得解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（二）满足个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，依据个人绩效考核结果确定激励对象个人层面解锁比例：

绩效评分（S）	80≤S	70≤S<80	60≤S<70	S<60
个人层面解锁比例（Y）	100%	80%	60%	0%

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标，激励对象个人当年实际可解锁额度=个人当年计划可解锁额度×公司层面解锁比例（X）×个人层面解锁比例（Y）。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。根据公司层面业绩完成情况不得解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票考核年度为2026年-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源中心、财务中心等相关部门在董事会薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

（二）公司人力资源中心、财务中心等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果管理

（一）考核指标和结果的修正考核结束后，公司董事会薪酬委员会应对受客

观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，薪酬委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经董事会薪酬委员会复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（三）考核记录归档

- 1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。
- 2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

- （一）本办法使用的有关词语与本激励计划具有相同释义。
- （二）本办法由董事会制订、解释和修订，经公司股东会审议通过后，与本激励计划同时生效。
- （三）激励计划有效期内，如法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》发生修订，或者新增适用其他法律、行政法规、规范性文件的，本办法应当适时修订。本办法未明确规定的内容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

浙江哈尔斯真空器皿股份有限公司董事会

2026年2月12日