

广东嘉元科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东嘉元科技股份有限公司（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，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2026年限制性股票激励计划（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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《广东嘉元科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《广东嘉元科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

为保证公司2026年限制性股票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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括在本公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、生产技术（业务）骨干人员。

四、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具体实施考核工作。人力资源部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

本激励计划对各考核年度的营业收入、扣非净利润以及主要产品销售量进行考核，根据考核指标的完成情况确定公司层面的归属比例（X）。若本激励计划拟授予的限制性股票在 2026 年 9 月 30 日前（含当日）授予，则相应的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入目标值（Am）	扣非净利润目标值（Bm）	主要产品销售量目标值（Cm）
第一个归属期	2026	150 亿	2.6 亿	14 万吨
第二个归属期	2027	170 亿	3.3 亿	16 万吨
第三个归属期	2028	190 亿	3.8 亿	18 万吨

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、上述“扣非净利润”指经审计的合并财务报表所载“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”并剔除股权激励及员工持股计划所涉及的股份支付费用后的数据作为计算依据，下同。

3、上述“主要产品销售量”以各考核年度对应的年度报告披露的各主要产品销售量合计数值作为核算依据，下同。

4、本激励计划涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划拟授予的限制性股票在 2026 年 9 月 30 日后（不含当日）授予，则公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入目标值（Am）	扣非净利润目标值（Bm）	主要产品销售量目标值（Cm）
第一个归属期	2027	170 亿	3.3 亿	16 万吨
第二个归属期	2028	190 亿	3.8 亿	18 万吨

各考核年度实际完成的营业收入为 A，各考核年度实际完成的扣非净利润为 B，各考核年度实际完成的主要产品销售量为 C，目标达成率

$$P=A/A_m \times 25\% + B/B_m \times 40\% + C/C_m \times 35\%。$$

各期公司层面的归属比例（X）与目标达成率（P）挂钩，具体的挂钩方式如下：

目标达成率（P）	公司层面的归属比例（X）
$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq P < 100\%$	$X = P$
$P < 80\%$	$X = 0$

公司层面可归属数量计算方法：

公司层面各期可归属数量=各期可归属额度×公司层面的归属比例（X）。

若公司未满足/未完全满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核年度不得归属的限制性股票由公司作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%		80%	50%	0%

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面的归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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

若本激励计划拟授予的限制性股票在2026年9月30日前（含当日）授予，则考核期间为2026-2028三个会计年度。若本激励计划拟授予的限制性股票在2026年9月30日后（不含当日）授予，则考核期间为2027-2028两个会计年度。

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，员工直接主管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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与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申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期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。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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

广东嘉元科技股份有限公司董事会

2026年7月31日