山东联科科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

山东联科科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及其他关键人员的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗；同时，也为进一步促使决策者和经营者行为长期化，推进公司快速持续发展，实现公司和股东价值最大化，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”、“本次激励计划”）。

为保证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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的相关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对在公司任职的董事、高级管理人员及中层管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定、修订本办法，并需经公司董事会审议，董事会授权薪酬与考核委员会负责审核，考核工作。董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织实施对激励对象的考核工作，并对考核结果进行审核、确认。

（二）公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门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。

（三）公司人力资源部门、财务部门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）公司董事会负责本办法的审计及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

激励计划授予的限制性股票考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标为：

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	2022 年	以 2018-2020 三年平均净利润值为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%
第二个解除限售期	2023 年	以 2018-2020 三年平均净利润值为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%
第三个解除限售期	2024 年	以 2018-2020 三年平均净利润值为基数，2024 年净利润增长率不低于 80%
各考核年度对应考核目标完成度（A）	各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）	
当 A<80%时	M=0	
当 80%≤A<90%时	M=80%	
当 90%≤A<100%时	M=90%	
当 A≥100%时	M=100%	

注：上述“净利润”指标以本次股权激励实施所产生的激励成本摊销前的净利润作为计算依据。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等事项的，公司将按照激励计划对尚未解除限售的限制性股票的回购价格或回购数量做相应的调整。

（二）个人层面的绩效考核要求

各考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 共 4 个档次，届时按照下表确定个人层面可解除限售比例：

绩效评分 S	80≤S	70≤S<80	60≤S<70	S<60
评价结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0

在公司业绩各考核年度对应的考核目标完成度（A）达到 80%（含）以上的前提下，激励对象当期可解除限售的限制性股票数量 = 个人当期计划解除限售额度 × 公司层面可解除限售比例（M）× 个人层面可解除限售比例（N）。

若激励对象当期个人层面可解除限售比例未达到 100%且公司当期业绩指标考核完成度未达到 100%，则未达标而不能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

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票解除限售的前一个会计年度。

（二）考核次数

激励计划的授予考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核 1 次。

七、考核程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会根据考核年度实现的公司业绩情况，确认公司业绩考核指标完成情况。

（二）公司人力资源部门在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下，进行激励对象个人绩效考核的具体实施工作，上报公司董事会薪酬与考核委员会；公司董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核结果确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果反馈

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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，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或等级。如被考核对象在接到考核结果 3 个工作日内未向公司人力资源部反馈意见，则视为认同考核结果。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可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）考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为 5 年。

（三）考核记录的修改

为保证绩效考核的有效性，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。

十、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激励计划生效后实施。

山东联科科技股份有限公司董事会

2022 年 1 月 12 日

证券代码：001207 证券简称：联科科技 公告编号：2022-006

山东联科科技股份有限公司 2022 年股票激励计划首次授予激励对象名单

一、公司董事、高管人员名单及授予总量情况

序号	姓名	职务	获授的股票数量（万股）	占授予股票总数的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	陈有根	董事	8	4.02%	0.04 %
2	胡金星	副总经理	3	1.51%	0.02 %
3	吕云	财务总监	8	4.02%	0.04%
4	高新胜	董事会秘书	5	2.51%	0.03%
董事及高级管理人员共计 4 人			24	12.06%	0.13%
5	核心骨干人员，共计 102 人		164	82.41%	0.90%
首次授予合计			188	94.47%	1.03%
预留股份			11	5.53%	0.06%
合计			199	100%	1.09%

注：1、公司 2022 年股票激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 199 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 18,200.00 万股的 1.09%，其中，首次授予股票 188 万股，约占本激励计划拟授出股票总数的 94.47%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.03%；预留股票 11 万股，约占本激励计划拟授出股票总数的 5.53%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.06%。

2、部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

二、中高层管理人员、核心或骨干（技术 / 业务）人员

序号	姓名	职务
1	蔡新华	核心骨干人员
2	张立伟	核心骨干人员
3	刘健	核心骨干人员
4	许军芩	核心骨干人员
5	有德玉	核心骨干人员
6	吴晓涛	核心骨干人员
7	徐斌	核心骨干人员
8	赵清尧	核心骨干人员
9	蔡海瑞	核心骨干人员
10	王福菊	核心骨干人员
11	徐红新	核心骨干人员
12	郑小刚	核心骨干人员
13	柴金鉴	核心骨干人员
14	郭凤涛	核心骨干人员
15	李祥凯	核心骨干人员
16	王春刚	核心骨干人员
17	陈红伟	核心骨干人员
18	李品	核心骨干人员
19	李朋	核心骨干人员
20	刘彩艳	核心骨干人员
21	李学敏	核心骨干人员
22	刘丰源	核心骨干人员
23	王子豪	核心骨干人员
24	沈艳丽	核心骨干人员
25	王超	核心骨干人员
26	吴津虎	核心骨干人员
27	黄庆欣	核心骨干人员
28	白利恒	核心骨干人员
29	许婷	核心骨干人员
30	刘迎新	核心骨干人员
31	李秦	核心骨干人员
32	王群	核心骨干人员
33	韩志英	核心骨干人员
34	贾明滨	核心骨干人员
35	赵伟健	核心骨干人员
36	蔡黎明	核心骨干人员
37	张双双	核心骨干人员
38	孙启家	核心骨干人员
39	赵继军	核心骨干人员
40	郑浩	核心骨干人员
41	吴香民	核心骨干人员
42	刘国玉	核心骨干人员
43	陈文洁	核心骨干人员
44	张友伟	核心骨干人员
45	邓金杰	核心骨干人员
46	秦国明	核心骨干人员
47	赵伟强	核心骨干人员
48	李光升	核心骨干人员
49	张明翔	核心骨干人员
50	张富泽	核心骨干人员
51	于兴华	核心骨干人员
52	董晓坤	核心骨干人员
53	侯开太	核心骨干人员
54	程长斌	核心骨干人员
55	祁秀海	核心骨干人员
56	杜洪明	核心骨干人员
57	王娟	核心骨干人员
58	石延朋	核心骨干人员
59	田云	核心骨干人员
60	杨传民	核心骨干人员
61	韩克龙	核心骨干人员
62	张玲	核心骨干人员
63	李行行	核心骨干人员
64	王雪峰	核心骨干人员
65	刘海宁	核心骨干人员
66	魏德凯	核心骨干人员
67	张斌	核心骨干人员
68	刘树杰	核心骨干人员
69	高海洋	核心骨干人员
70	刘晓东	核心骨干人员
71	申伟涛	核心骨干人员
72	王春萍	核心骨干人员
73	王佳丽	核心骨干人员
74	婆宝环	核心骨干人员
75	江阳	核心骨干人员
76	张梦凡	核心骨干人员
77	陈晓芹	核心骨干人员
78	田广	核心骨干人员
79	蒋文国	核心骨干人员
80	高海明	核心骨干人员
81	王秀卿	核心骨干人员
82	刘正国	核心骨干人员
83	董雷	核心骨干人员
84	杨远光	核心骨干人员
85	任国伟	核心骨干人员
86	许伟	核心骨干人员
87	吴金磊	核心骨干人员
88	李慧	核心骨干人员
89	纪洪岩	核心骨干人员
90	曾都	核心骨干人员
91	赵鹏	核心骨干人员
92	宋林伟	核心骨干人员
93	郭海堂	核心骨干人员
94	张军	核心骨干人员
95	王晓萌	核心骨干人员
96	吴少朋	核心骨干人员
97	唐盛	核心骨干人员
98	王传江	核心骨干人员
99	刘志修	核心骨干人员
100	冯长城	核心骨干人员
101	吕爱芳	核心骨干人员
102	张立明	核心骨干人员

山东联科科技股份有限公司

2022 年 1 月 13 日

证券代码：001207 证券简称：联科科技 公告编号：2022-004

山东联科科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：限制性股票

● 股份来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

● 本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 1,990,000 股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 182,000,000 股的 1.09%。其中首次授予 1,880,000 股，占本次拟授予总量的 94.47%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.03%；预留 110,000 股，占本次拟授予总量的 5.53%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.06%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：山东联科科技股份有限公司（以下简称“联科科技”、“公司”或“本公司”）

上市日期：2021 年 6 月 23 日

注册地址：山东省潍坊市青州市鲁星路 577 号

注册资本：182,000,000 元人民币

法定代表人：吴晓林

经营范围：沉淀水合二氧化硅，工业硅酸钠，饲料添加剂；二氧化硅生产销售；橡胶材料销售（不含危险品）；热力生产供应；电力销售；二氧化硅功能材料研发；货物进出口。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）

（二）最近三年业绩情况

单位：人民币元

主要会计数据	2020 年 12 月 31 日	2019 年 12 月 31 日	2018 年 12 月 31 日
总资产	1,179,878,483.79	944,790,348.81	900,735,920.47
归属于上市公司股东的净资产	554,237,758.16	431,608,907.42	317,809,928.18
归属于上市公司股东的每股净资产（元/股）	4.06	3.16	2.52
主要会计数据	2020 年度	2019 年度	2018 年度
营业收入	995,993,535.56	971,524,851.04	941,337,932.31
归属于上市公司股东的净利润	118,423,643.23	66,153,299.60	88,236,879.82
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	112,993,886.40	62,665,259.62	89,048,343.72
经营活动产生的现金流量净额	54,559,947.04	32,025,528.62	158,405,791.82
主要财务指标	2020 年度	2019 年度	2018 年度
基本每股收益（元/股）	0.8676	0.4941	0.7170
稀释每股收益（元/股）	0.8676	0.4941	0.7170
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.8278	0.4681	0.7236
加权平均净资产收益率（%）	24.02	17.32	31.80
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	22.92	16.41	32.09

（三）董事会、监事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职务
1	吴晓林	董事长、总经理
2	吴晓强	董事、副总经理
3	陈有根	董事
4	黄方亮	独立董事
5	杜业勤	独立董事
6	于兴泉	独立董事
7	陈京国	监事会主席
8	王奉叶	职工监事
9	赵国刚	监事
10	胡金星	副总经理
11	吕云	财务总监
12	高新胜	董事会秘书

二、股权激励计划目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及其他关键人员的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，并为之共同努力奋斗；同时，也为进一步促使决策者和经营者行为长期化，推进公司快速持续发展，实现公司和股东价值最大化，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，依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日，公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制的情形。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划的激励方式为限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 1,990,000 股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 182,000,000 股的 1.09%。其中首次授予 1,880,000 股，占本次拟授予总量的 94.47%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.03%；预留 110,000 股，占本次拟授予总量的 5.53%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.06%。

截至本激励计划公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%，预留比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及核心骨干人员，不包括独立董事、监事，也不包括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。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 106 人，包括：

1、董事、高级管理人员；

2、核心骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事，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，也不包括《管理办法》第八条规定的不适合成为激励对象的人员。

本激励计划涉及的激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内与公司（含子公司）具有聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由公司于本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（三）不能成为本激励计划激励对象的情形

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6、中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未解除限售的限制性股票回购注销，并作废失效。

（四）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（股）	获授股票占授予股票总数的比例	获授股票占草案公布时公司总股本的比例
陈有根	董事	80,000	4.02%	0.04 %
胡金星	副总经理	30,000	1.51%	0.02 %
吕云	财务总监	80,000	4.02%	0.04%
高新胜	董事会秘书	50,000	2.51%	0.03%
小计		240,000	12.06%	0.13%
核心骨干人员		1,640,000	82.41%	0.90%
首次授予合计		1,880,000	94.47%	1.03%
预留部分		110,000	5.53%	0.06%
合计		1,990,000	100%	1.09%

注：

1、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

2、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中没有持有公司 5%以上股份的主要股东或实际控制人及其父母、配偶、子女，也不含独立董事、监事。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4、激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将员工放弃认购的限制性股票份额在激励对象之间进行分配或调整到预留部分或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

六、授予价格、行权价格及确定方法

（一）限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 11.17 元 / 股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 11.17 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

（二）限制性股票的授予价格的确定方法

1、首次授予部分限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额 / 前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 11.04 元；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额 / 前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，为每股 11.17 元。

根据以上定价原则，公司本次激励计划限制性股票的授予价格为 11.17 元 / 股。

2、预留授予部分限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）预留部分限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

（2）预留部分限制性股票授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。

七、限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期

（一）本激励计划的有效期

本计划有效期自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本计划经公司股东大会特别决议审议通过后由董事会确定。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

1、公司定期报告公布前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

3、自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后 2 个交易日内；

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

（三）本计划的限售期

本计划授予的限制性股票限售期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。预留授予的限制性股票的限售期根据授予年份确定。

激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份同时按本计划进行限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

（四）本计划的解除限售期

本计划授予的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

1、首次获授的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排

首次授予解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

2、预留部分的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排

（1）假设 2022 年授予预留部分的限制性股票

预留部分解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留部分授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自预留部分授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留部分授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至预留部分授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

（2）假设 2023 年授予预留部分的限制性股票

预留部分解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留部分授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留部分授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留部分授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（五）本激励计划的禁售期

本计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

3、激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

4、在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

八、激励对象的获授条件及解除限售条件

（一）限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

1、公司未发生如下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近 12 个月内被深圳证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

未满足上述第 1 条规定的，本计划即终止，所有激励对象获授的全部未解除限售的限制性股票均由公司按授予价格回购注销；若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其获授的尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销；某一激励对象未满足上述第 2 条规定的，该激励对象考核当年可解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格和回购时股票市场价格（董事会审议回购前 1 个交易日公司股票的收盘价）的孰低值予以回购并注销（若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，授予价格根据本计划规定相应调整）。

3、公司层面的业绩考核要求

本计划授予的限制性股票考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

首次及预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标为：

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	2022 年	以 2018-2020 三年平均净利润值为基数，2022 年净利润增长率不低于 40%
第二个解除限售期	2023 年	以 2018-2020 三年平均净利润值为基数，2023 年净利润增长率不低于 60%
第三个解除限售期	2024 年	以 2018-2020 三年平均净利润值为基数，2024 年净利润增长率不低于 80%
各考核年度对应考核目标完成度（A）	各考核年度对应公司层面可解除限售比例（M）	
当 A<80%时	M=0	
当 80%≤A<90%时	M=80%	
当 90%≤A<100%时	M=90%	
当 A≥100%时	M=100%	

注：上述“净利润”指标以本次股权激励实施所产生的激励成本摊销前的净利润作为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，若因公司未满足上述业绩考核目标而使得当年度限制性股票未能解除限售，则公司将按照本激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理。

4、个人层面的绩效考核要求

绩效评分 S	80≤S	70≤S<80	60≤S<70	S<60
评价结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例（N）	100%	80%	60%	0

激励对象个人考核按照《山东联科科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，各考核年度内，激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 共 4 个档次，届时按照下表确定个人层面可解除限售比例：

在公司业绩各考核年度对应的考核目标完成度（A）达到 80%（含）以上的前提下，激励对象当期可解除限售的限制性股票数量 = 个人当期计划解除限售额度 × 公司层面可解除限售比例（M）× 个人层面可解除限售比例（N）。

当期剩余所获授的但因未达到完全解除限售条件而未解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司按照回购价格回购后予以注销。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系为公司净利润。净利润反映了公司的获利能力，是衡量公司经营效益的综合指标。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提高上市公司的业绩表现。指标设定不仅有助于公司提升竞争力，也有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。同时，指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细 $Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股 $Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量