

凯龙高科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

凯龙高科技股份有限公司（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，充分调动公司核心团队的积极性，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，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，公司制定了《凯龙高科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司 2023 年限制性股票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》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定公司《2023 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

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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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 2023 年限制性股票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，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织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及报告工作。

(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准确性负责。

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面解除限售比例（X），首次授予的限制性股票解除限售的业绩条件如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核年度公司主营业务收入 相比于2022年增长率 (A)		考核年度公司主营业务毛利率 相比于2022年增长率 (B)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个解除限售期	2023	15%	12%	3%	2.4%
第二个解除限售期	2024	30%	24%	6%	4.8%
第三个解除限售期	2025	45%	36%	9%	7.2%

公司层面业绩考核完成情况对应不同的解除限售比例，具体如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例(X)
考核年度公司主营业务收入 相比于2022年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1=0$
考核年度公司主营业务毛利率 相比于2022年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2=0$

各个解除限售期，公司层面解除限售比例取X₁或X₂的孰高值对应的解除限售比例

注：上述“主营业务收入”、“主营业务毛利率”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准（下同）。

若预留授予的限制性股票于2023年季报披露之前授出，则预留授予的限

限制性股票业绩考核目标与首次授予一致；若预留授予的限制性股票于 2023 年三季报披露之后授出，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	考核年度公司主营业务收入 相比于 2022 年增长率 (A)		考核年度公司主营业务毛利率 相比于 2022 年增长率 (B)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个解除限售期	2024	30%	24%	6%	4.8%
第二个解除限售期	2025	45%	36%	9%	7.2%

公司层面业绩考核完成情况对应不同的解除限售比例，具体如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例(X)
考核年度公司主营业务收入 相比于 2022 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1=0$
考核年度公司主营业务毛利率 相比于 2022 年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=1$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2=0$
各个解除限售期，公司层面解除限售比例取 X1 或 X2 的孰高值对应的解除限售比例		

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

(二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效系数确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人绩效系数	100%	90%	70%	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×公司层面解除限售比例×个人绩效系数。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

六、考核年度与次数

本激励计划的考核年度为 2023-2025 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

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，人力资源部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。

（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）本办法经公司股东大会审议通过并自 2023 年限制性股票激励计划生效后实施。

凯龙高科技股份有限公司董事会

2023 年 1 月 4 日