

卡莱特云科技股份有限公司

2023 年限制性股票激励计划

实施考核管理办法

卡莱特云科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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，按照收益与贡献对等原则，制定了2023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进行，公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2023年修订)》、《上市公司股权激励管理办法》、《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、行政法规、部门规章、规范性文件和《卡莱特云科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本办法：

一、考核目的

确保本激励计划的顺利实施，完善长效激励与约束机制，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价遵循公正、公开、公平的原则，根据考核对象的真实工作情况对其进行综合评价，以实现激励计划与考核对象工作业绩紧密挂钩，从而提高公司效益，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于根据本激励计划确定的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；

(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可靠性负责；

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核条件

本激励计划首次授予的限制性股票归属考核年度为2023-2025年三个会计年度，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	业绩考核目标
第一个归属期	公司业绩考核目标满足以下两个条件之一即可： 1、以公司2022年营业收入为基数，公司2023年营业收入较2022年增长率不低于50%， 2、以公司2022年净利润为基数，公司2023年净利润较2022年增长率不低于50%。
第二个归属期	公司业绩考核目标满足以下两个条件之一即可： 1、以公司2022年营业收入为基数，公司2024年营业收入较2022年增长率不低于125%， 2、以公司2022年净利润为基数，公司2024年净利润较2022年增长率不低于125%。
第三个归属期	公司业绩考核目标满足以下两个条件之一即可： 1、以公司2022年营业收入为基数，公司2025年营业收入较2022年增长率不低于238%， 2、以公司2022年净利润为基数，公司2025年净利润较2022年增长率不低于238%。

注：1、上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报表为准；2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若本激励计划预留部分的限制性股票在2023年三季度报告披露前授予完成，则预留部分公司业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票

在2023年三季度报告披露后授予完成，则预留部分公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司业绩考核目标满足以下两个条件之一即可： 1、以公司2022年营业收入为基数，公司2024年营业收入较2022年增长率不低于125%， 2、以公司2022年净利润为基数，公司2024年净利润较2022年增长率不低于125%。
第二个归属期	公司业绩考核目标满足以下两个条件之一即可： 1、以公司2022年营业收入为基数，公司2025年营业收入较2022年增长率不低于238%， 2、以公司2022年净利润为基数，公司2025年净利润较2022年增长率不低于238%。

（二）个人层面绩效考核条件

激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行的有关制度执行。董事会依照考核结果确定其个人层面归属的比例，未归属的部分作废失效。具体详见下表：

个人层面考核等级	优	良	中	差
考核结果(S)	S≥85	85>S≥70	70>S≥60	S<60
个人归属比例	100%	75%	50%	0%

归属期内，公司在业绩考核目标完成前提之下，激励对象当期实际可归属比例根据考核评级确定，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例，对应当期未能归属的限制性股票，作废失效。

六、考核周期与考核时间

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2023年-2025年三个会计年度。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。若预留部分的限制性股票在2023年三季度报告披露前授予完成的，则预留部分的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票在2023年三季度报告披露后授予

完成的，则预留部分的考核年度为2024-2025年两个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部等相关部门在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薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

八、其他事项

1. 考核工作结束后10日内，公司人力资源部将考核结果反馈至被考核激励对象，被考核激励对象若有异议，可在接到考核通知的10个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，公司薪酬与考核委员会对考核结果进行复核，并根据实际情况进行修正。

2. 考核结束后，董事会薪酬与考核委员会负责对考核结果进行归档，相关过程记录不允许涂改，特殊情况需要复核或修正的，须所有当事人签名确认。

3. 考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、附则

1. 本办法未尽事宜，或本办法生效后与新颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等冲突的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等的规定为准。

2. 本办法由公司董事会负责制订、解释及修改。

3. 本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

卡莱特云科技股份有限公司董事会

2023年5月24日