

卡莱特云科技股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为促进卡莱特云科技股份有限公司（简称“公司”）建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，保证本次股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司经营管理决策层、中高层管理人员和核心骨干人员努力开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

为进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长期激励与约束机制，倡导公司与管理层及骨干员工共同持续发展的理念，充分调动董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，本公司依据《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、法规及规范性文件和《卡莱特云科技股份有限公司章程》制定本计划。

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，以实现股票期权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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次股票期权激励计划所确定的所有激励对象。

四、考核组织

4.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与修订本办法。

4.2 公司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。

4.3 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

4.4 公司人力资源中心负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及评价标准

本激励计划授予的股票期权的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

5.1 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划授予的股票期权的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

对各考核年度公司营业收入（A）进行考核，根据考核指标完成情况确定公司层面行权比例（X）。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核年度公司营业收入（A） （万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025	73,931.39	64,288.16
第二个行权期	2026	86,789.02	77,145.80
第三个行权期	2027	102,861.06	86,789.02

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例（X）
考核年度公司营业收入	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = 60\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$

注：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。

若各行权期对应考核年度公司业绩水平未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象已获授的该考核年度对应批次的股票期权均不得行权，相关权益不得递延至下一期行权，由公司注销。

5.2 个人层面绩效考核要求：

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果划分为三个档次，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，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

考核结果	绩效考核结果为A的 持有人	绩效考核结果为B的 持有人	绩效考核结果为C 及以下的持有人
个人层面可行权比例	100%	80%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×公司层面行权比例×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的权益，作废失效，不可递延至下一年度。激励对象经公司层面业绩考核及个人层面绩效考核后，个人当年实际可行权数量以四舍五入取整数。

本激励计划具体考核内容依据公司《2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

5.3 考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，结合行业发展情况及历史业绩，为保持竞争力、推动公司稳健发展，公司拟通过股权激励计划的有效实施，充分激发公司核心人员的积极性。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定选用营业收入作为公司层面的业绩考核指标。在全球经济格局处于深度调整、增长动能结构性转换的复杂态势下，国内外宏观经济环境正在经历多维度变革。同时公司所处的LED显示领域国内市场需求疲软，根据中研普华研究院发布的《2024-2029 年中国 LED 显示屏市场深度调查研究报告》，2024 及 2025 年中国 LED 显示屏市场需求表现一般，主要受到政府预算缩减、价格竞争加剧以及技术竞争等因素的影响。下游公司普遍认为，中长期内国内市场需求存在下行趋势，核心客户群体普遍遭遇收入同比下滑的困境，尤其在国内市场方面，市场需求疲软与经营环境挑战加剧，导致盈利能力普遍承压。国内市场是公司的重要主营业务区域，故而公司经营受到国内 LED 市场下滑的影响较大。虽然大环境发展不及预期，但公司积极拓展成长曲线，精进研发技术，展现出强大的韧性和前瞻性。面对国内 LED 显示屏市场需求疲软、竞争激烈的困境，公司并未止步不前，而是主动求

变，通过多种策略寻找新的增长点。选择该指标作为公司层面考核指标，有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司还对激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

六、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。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权资格及数量。

激励对象个人绩效考核程序如下：

6.2.1 公司董事、高级管理人员及部分中层管理人员。

6.2.1.1 绩效合同签订：每年年初，根据公司经营目标和公司 KPI 目标，设定各一级组织 KPI，并签订绩效合同，董事、高级管理人员及部分中层管理人员的绩效与团队绩效一致。

6.2.1.2 KPI 考核：每年末，根据年初制订的 KPI 进行考核，其中，高级管理人员及部分中层管理人员的由公司总经理或副总经理对其进行绩效评价。

6.2.3 在绩效考核期间激励对象出现触犯公司红线（贪污受贿，侵吞/侵占公司财产/财物；泄露公司机密，损害公司利益；弄虚作假（包括上报相关数据弄虚作假和隐瞒学历、身份，代打卡等）、违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、渎职、因工作失误造成重大客户投诉、根据部门制定的 KPI 目标完成率较低、工作能力不足以胜任现职务以及其他损害公司声誉、经济利益、企业公众形象等事项，相关激励对象的当年考核结果将被定为“不合格”。

6.3 考核期间、考核年度：激励对象行使股票期权前一会计年度。

6.4 考核次数：每年度一次。

七、考核结果管理

7.1 考核结果反馈与申诉

公司人力资源中心将本次股票期权激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司董事会薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。公司人力资源中心原则上在考核结束后 5 个工作日内将考核结果反馈至激励对象本人。如激励对象对考核结果持有异议，可在上述考核结果反馈之日起 5 日内向人力资源中心提出申诉，人力资源中心可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向董事会薪酬与考核委员会提出建议，由董事会薪酬与考核委员会裁决最终考核结果。

7.2 考核结果归档考核结束后，考核结果作为保密资料由董事会薪酬与考核委员会归档保存，并作为股票期权激励计划行权实施的依据。董事会薪酬与考核委员会须保留所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由董事会薪酬与考核委员会统一销毁。

八、附则

8.1 本办法由董事会负责制订、解释及修订。

8.2 本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

卡莱特云科技股份有限公司

董事会

2025 年 9 月 19 日