

证券代码：920445

证券简称：龙竹科技

公告编号：2025-115

龙竹科技集团股份有限公司

2025 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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法律责任。

龙竹科技集团股份有限公司（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，有效地将股东利益、公司利益和股权激励对象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快速推进及最终实现，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，公司拟实施 2025 年股权激励计划（以下简称“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》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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，有效地将股东利益、公司利益和股权激励对象个人利益结合在一起，保证公司股权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，以实现股权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

本办法适用于激励计划所确定的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人（包含未来预留授予的激励对象）。

四、考核机构

公司董事会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

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考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，首次授予各年度业绩考核目标（解除限售条件）如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入（万元）（A）		各相应年度净利润/累计净利润（万元）（B）	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个	2025 年	36,000	32,400	2,900	2,610
第二个	2026 年	41,000	34,850	3,300	2,805
	或 2025 年-2026 年累计	77,000	67,250	6,200	5,415
第三个	2027 年	47,000	37,600	3,800	3,040
	或 2025 年-2027 年累计	124,000	104,850	10,000	8,455
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
各相应年度营业收入/累计营业收入（万元）（A）		A>A _m		X1=100%	
		A _n ≤A<A _m		X1=80%	
		A<A _n		X1=0	
各相应年度净利润/累计净利润		B>B _m		X2=100%	

润（万元）（B）	$B_n \leq B < B_m$	X2=80%
	$B < B_n$	X2=0

1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，剔除考核期内本激励计划及其他激励计划或员工持股计划实施的会计处理对公司损益影响后的值，下同。

2、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限售的股票额度作废，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

3、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。

预留部分限制性股票的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入（万元）（A）		各相应年度净利润/累计净利润（万元）（B）	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）	目标值（B _m ）	触发值（B _n ）
第一个	2026年	41,000	34,850	3,300	2,805
	或2025年-2026年累计	77,000	67,250	6,200	5,415
第二个	2027年	47,000	37,600	3,800	3,040
	或2025年-2027年累计	124,000	104,850	10,000	8,455
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
各相应年度营业收入/累计营业收入（万元）（A）		$A > A_m$		X1=100%	
		$A_n \leq A < A_m$		X1=80%	
		$A < A_n$		X1=0	
各相应年度净利润/累计净利润（万元）（B）		$B > B_m$		X2=100%	
		$B_n \leq B < B_m$		X2=80%	
		$B < B_n$		X2=0	

1、上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，剔除考核期内本激励计划及其他激励计划或员工持股计划实施的会计处理对公司损益影响后的值，下同。

2、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限售的股票额度

作废，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

3、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。

（二）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现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2025 年股权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可解除限售额度=公司层面解除限售比例×个人层面年度考核系数×个人当年计划可解除限售额度。激励对象个人考核年度结果划分为优秀、合格、不合格三档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

个人年度考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面年度考核系数	100%	80%	0%

激励对象当年不可解除限售的额度由公司按授予价格进行回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划激励对象每期解除限制性股票限售的前一会计年度。

（二）考核次数

1.本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2025年-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

2.本激励计划预留授予限制性股票的解除限售考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、行权

（一）董事会根据绩效考核报告，确定激励对象的行权资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票行权的依据。

八、考核办法和程序

（一）公司人力资源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。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售条件，由人力资源部门

制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部门负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，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）董事会根据考核报告，确定被激励对象限制性股票可解除限售的资格及数量。

九、考核结果的管理

（一）反馈与申诉

1.被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会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。

2.被考核对象如对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3.考核结果作为限制性股票行权的依据。

（二）考核结果归档

1.考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2.为保证绩效激励的有效性，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。

3.绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

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法规、规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律法规、规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2025 年股权激励计划生效后实施。

龙竹科技集团股份有限公司董事会

2025 年 9 月 30 日