

# 康平科技（苏州）股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

康平科技（苏州）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、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司子公司苏州市凌臣采集计算机有限公司（以下简称“凌臣采集”）管理层及核心员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证本次限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，根据《公司法》、《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》和公司本次限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司企业法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，保证公司限制性股票激励计划的顺利有效实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即董事会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，均为凌臣采集的管理层及核心员工，不包括公司董事、高级管理人员、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、子女以及外籍员工。

#### 四、考核机构

(一) 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。

(二) 公司投资法务部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

(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) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

#### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，分年度对子公司凌臣采集的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。具体业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核指标：营业收入 A		考核指标：净利润 B	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)
第一个归属期	2026 年	2026 年凌臣采集营业收入不低于 7.5 亿元	2026 年凌臣采集营业收入不低于 6 亿元	2026 年凌臣采集净利润不低于 5,500 万元	2026 年凌臣采集净利润不低于 5,250 万元
第二个归属期	2027 年	2026-2027 年凌臣采集营业收入累计不低于 15 亿元	2026-2027 年凌臣采集营业收入累计不低于 12 亿元	2026-2027 年凌臣采集净利润累计不低于 12,000 万元	2026-2027 年凌臣采集净利润累计不低于 11,000 万元
第三个归属期	2028 年	2026-2028 年凌臣采集营业收入累计不低于 22.5 亿元	2026-2028 年凌臣采集营业收入累计不低于 18 亿元	2026-2028 年凌臣采集净利润累计不低于 20,000 万元	2026-2028 年凌臣采集净利润累计不低于 18,000 万元
考核指标		业绩完成度	公司层面解除限售比例	说明	
凌臣采集营业收入		$A \geq Am$	$X1=100\%$	即营业收入达到或超过目标值时， $X1$ 为 100%	
		$An \leq A < Am$	$X1=A/Am \times 100\%$	即营业收入超过触发值且未达到目标值时，按比例归属	
		$A < An$	$X1=0\%$	即营业收入未达到触发值时， $X1$ 为 0%	

凌臣采集净利润	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$	即净利润达到或超过目标值时， $X_2$ 为 100%
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m \times 100\%$	即净利润超过触发值且未达到目标值时，按比例归属
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$	即净利润未达到触发值时， $X_2$ 为 0%
单个考核期间公司层面解除限售比例 (X)	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$		即 X 为两类考核指标下归属比例的孰高值

注：1、上述“营业收入”指经审计的凌臣采集营业收入；2、上述“净利润”为经审计的归属于凌臣采集股东的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；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。

归属期内，公司为满足解除归属条件的激励对象办理归属登记事宜。若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

2026 年第三季度报告披露前授予预留的限制性股票参考首次授予的归属条件，2026 年第三季度报告披露后授予预留的限制性股票参考首次授予的归属条件中 2027 年及 2028 年的归属条件。

## （二）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归属比例。若激励对象在上一年度绩效考核合格及以上的，则当年度可按照本计划的相关规定进行归属登记。若激励对象在上一年度绩效考核不合格，则对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

## 六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致，每年度考核一次。

## 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，公司董事会负责考核结果的最终审核。

## 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，董事会薪酬与考核委员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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可在收到考核结果后的 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需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人力资源部负责统一销毁。

## 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）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

康平科技（苏州）股份有限公司

董事会

2026 年 5 月 19 日