

凯龙高科技股份有限公司

第一期限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、健全公司的长效激励机制，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，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，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，公司拟实施第一期限限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本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》等有关法律、法规和规范性文件以及《凯龙高科技股份有限公司章程》、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

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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

本办法适用于参与本计划的所有激励对象为公司引进的高端人才、特殊人才和董事会认为需要激励的优秀人才。

所有激励对象必须在本计划授予权益时以及在本计划的考核期内于公司或控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署了劳动合同、劳务合同或聘任合同。

四、考核机构

1、董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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。

2、公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“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负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

3、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。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司业绩考核指标

本激励计划的考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核指标作为激励对象当年度的限制性股票归属条件之一。

1、首次授予的限制性股票归属期各年度公司业绩考核指标如下：

归属安排	公司业绩考核指标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率不低于5%，即达到117,934.20万元； 2、以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于5%，即达到6,843.70万元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于30%，即达到146,013.78万元； 2、以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于30%，即达到8,473.16万元。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于70%，即达到190,941.09万元； 2、以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于70%，即达到11,080.28万元。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据，上述“净利润”以扣除非经常性损益并剔除本次激励计划激励成本影响的经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、预留的限制性股票归属期各年度公司业绩考核指标如下：

(1) 若预留限制性股票于 2021 年度授出，则各年度公司业绩考核指标与首次授予的限制性股票设立的各项年度公司业绩考核指标相同；

(2) 若预留限制性股票于 2022 年度授出，则各年度公司业绩考核指标如下：

归属期	公司业绩考核指标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于30%，即达到146,013.78万元； 2、以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于30%，即达到8,473.16万元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于70%，即达到190,941.09万元； 2、以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于70%，即达到11,080.28万元。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据，上述“净利润”以扣除非经常性损益并剔除本次激励计划激励成本影响的经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据。

2、激励对象个人绩效考核指标

激励对象个人绩效考核指标由公司自行确定。公司按照内部绩效考核相关规定组织实施对激励对象个人绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效考核评价结果划分为下列四个等级，对应的归属情况如下：

考核结果 (G)	$100 \geq G \geq 90$	$90 > G \geq 80$	$80 > G \geq 70$	$G < 70$
归属比例	100%	90%	50%	0

若公司业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人归属比例。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期第二类限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2023年3个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核结果的反馈及应用

1、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束五个工作日内向被考核者通知考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核结果后的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并确定最终考核结果；

3、考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

八、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，须当事人签字。

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。

九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

凯龙高科技股份有限公司

2021年09月02日