

## 湖南麒麟信安科技股份有限公司

### 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南麒麟信安科技股份有限公司(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,吸引和留住公司核心员工,充分调动其积极性和创造性,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,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,按照激励份额与贡献对等的原则,制订了《湖南麒麟信安科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)》。

为保证公司 2023 年限制性股票激励计划(以下简称“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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制定本办法。

#### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性,量化本激励计划设定的具体目标,促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化,确保实现本激励计划的各项业绩指标;同时引导激励对象提高工作绩效,提升工作能力,客观、公正评价员工的绩效和贡献,为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

#### 第二条 考核原则

- (一)坚持公平、公正、公开的原则,严格按照本办法考核评估激励对象。
- (二)考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合;与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

#### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司（含子公司）核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门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，公司内审部门监督。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益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）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划首次授予部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据各年度业绩考核目标完成情况确定公司层面归属系数比例，首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入相对于 2022 年的增长率 $A_m$	净利润相对于 2022 年的增长率 $B_m$
第一个归属期	2023 年	30%	15%
第二个归属期	2024 年	69%	32%
第三个归属期	2025 年	119%	52%

注：（1）上述“营业收入”、“营业收入增长率”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述“净利润”、“净利润增长率”以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，但剔除本次及其它全部股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

根据公司实际营业收入增长率 A 或净利润增长率 B 较考核目标的完成比例孰高值，确定公司层面的归属比例，如下表所示：

公司层面业绩完成比例	公司层面归属比例 Y
$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	Y=100%
$A_m * 70\% \leq A < A_m$ 或 $B_m * 70\% \leq B < B_m$	Y=70%
$A < A_m * 70\%$ 或 $B < B_m * 70\%$	Y=0%

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年三季度报披露前授出，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年三季度报披露后授出，则预留授予限制性股票考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2022 年为基数，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	营业收入相对于 2022 年的增长率 $A_m$	净利润相对于 2022 年的增长率 $B_m$
第一个归属期	2024 年	69%	32%
第二个归属期	2025 年	119%	52%

注：（1）上述“营业收入”、“营业收入增长率”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述“净利润”、“净利润增长率”以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，但剔除本次及其它全部股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

根据公司实际营业收入增长率 A 或净利润增长率 B 较考核目标的完成比例孰高值，确定公司层面的归属比例，如下表所示：

公司层面业绩完成比例	公司层面归属比例 Y
$A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$	Y=100%
$A_m * 70\% \leq A < A_m$ 或 $B_m * 70\% \leq B < B_m$	Y=70%
$A < A_m * 70\%$ 或 $B < B_m * 70\%$	Y=0%

各归属期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量，根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，公司将综合激励对象在对应考核年度内四个季度的考评情况（每个季度绩效对应为“S”、“A”、“B+”、“B”、“C”、“D”六个等级）来确定个人考核评价结果，个人的综合考评结果及个人层面归属比例如下：

考核结果	个人层面归属比例
4个季度绩效均为B+及以上	100%
4个季度绩效出现B但不低于B等级	80%
4个季度绩效出现1次C但均不低于C等级	60%
4个季度绩效出现1次（不含）以上C或C以下等级	0%

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数量×公司层面归属系数×个人层面归属比例。

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的，作废失效，不可递延至下一年度。

## 第六条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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委员会。

## 第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2023 年至 2025 年三个会计年度，若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的业绩考核与首次授予一致。若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票的考核期间为 2024-2025 年两个会计年度。

公司层面的业绩考核每年考核一次，个人层面的绩效考核每季度考核一次。

## 第八条 考核结果管理

### （一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 3 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

#### （二）考核记录归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

### 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。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。

（三）本办法自股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

湖南麒麟信安科技股份有限公司 董事会

2023 年 3 月 25 日