

青矩技术股份有限公司

2024 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。

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益、核心团队个人利益充分结合，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在合理保障股东利益的前提下，青矩技术股份有限公司（以下简称“公司”）根据有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定了公司 2024 年股权激励计划（草案）（以下简称“本次股权激励计划”）。

为保证本次股权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》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，特制定公司 2024 年股权激励计划实施考核管理办法（以下简称“本办法”）。具体如下：

一、考核目的

本办法旨在进一步完善本次股权激励计划的激励与约束机制，保证本次股权激励计划顺利实施，并在最大程度上发挥其激励作用，进而促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对激励对象的工作业绩进行评价，并将公司经营目标与激励对象的个人表现紧密结合，从而提高公司经营业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次股权激励计划的所有激励对象。

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

本计划授予限制性股票的解除限售对应考核年度为2024年-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩的完成情况，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年	公司需要满足下列两个条件之一： （1）2024年营业收入不低于10.30亿元； （2）2024年归属于上市公司股东的净利润不低于2.20亿元。
第二个解除限售期	2025年	公司需要满足下列两个条件之一： （1）2024年-2025年两年累计营业收入不低于21.50亿元； （2）2024年-2025年两年累计归属于上市公司股东的净利润不低于4.60亿元。
第三个解除限售期	2026年	公司需要满足下列两个条件之一： （1）2024年-2026年三年累计营业收入不低于33.70亿元； （2）2024年-2026年三年累计归属于上市公司股东的净利润不低于7.20亿元。

注：①上述指标均以公司经审计的年度报告所列示的合并报表数据为准，且“归属于上市公司股东的净利润”指标以剔除公司实施股权激励计划产生的股份支付费用的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，下同。

②上述限制性股票解除限售条件涉及的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。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票全部不得解除限售，由公司授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。公司将制定并依据《2024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进行综合考评，激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个档次，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例	100%	100%	100%	50%	0%

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售的额度×个人层面解除限售比例。激励对象不得解除限售的股票，由公司授予价格回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

公司董事会薪酬与考核委员会统筹并指导有关部门开展具体的考核工作，留存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会。

八、考核结果的反馈及应用

被考核者有权了解自己的考核结果，董事会应当在考核结束后及时向被考核者通知考核结果。如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五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。最终考核结果将作为本次股权激励计划限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

考核结束后，董事会办公室负责留存全部绩效考核记录。为保证绩效考核记录的有效性，绩效考核记录不允许涂改。

十、附则

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。本办法经公司股东大会审议通过并自本次股权激励计划生效后实施。

青矩技术股份有限公司

董事会

2024年6月7日