

快克智能装备股份有限公司

2021 年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证快克智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）2021年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“激励计划”、“本计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的公司董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心骨干人员的积极性，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，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、激励对象工作业绩、价值贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票与股票期权激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门、财务部及其他相关部门负责相关数据的搜集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

1、公司业绩考核要求

(1) 首次授予限制性股票与股票期权的公司业绩考核要求

首次授予的限制性股票与股票期权在 2021-2023 的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
首次授予第一个解除限售/行权期	以公司 2020 年营业收入为基准，2021 年的营业收入增长率不低于 25.00%
首次授予第二个解除限售/行权期	以公司 2020 年营业收入为基准，2022 年的营业收入增长率不低于 56.50%
首次授予第三个解除限售/行权期	以公司 2020 年营业收入为基准，2023 年的营业收入增长率不低于 88.00%

注：上述营业收入以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应期间可解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和；可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(2) 预留权益的公司业绩考核要求

预留授予的限制性股票或/与股票期权将根据授予时间的不同在 2021-2023 的三个会计年度或在 2022-2023 年两个会计年度中分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售/行权条件之一。若预留部分于 2021 年授予，则各年度考核目标与首次授予一致；若预留部分于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售/行权期	业绩考核目标
预留授予第一个解除限售/行权期	以公司 2020 年营业收入为基准，2022 年的营业收入增长率不低于 56.50%
预留授予第二个解除限售/行权期	以公司 2020 年营业收入为基准，2023 年的营业收入增长率不低于 88.00%

注：上述营业收入以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应期间可解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和；可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、个人绩效考核

根据公司制定的绩效管理制度，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售/行权比例，激励对象个人当年实际解除限售/行权数量=个人层面解除限售/行权比例×个人当年计划解除限售/行权数量，具体如下：

个人年度绩效评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例（N）	100%	90%	80%	0%

激励对象因个人绩效考核原因不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销；不得行权的股票期权作废失效，并由公司注销。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售/期权行权期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划限制性股票解除限售/期权行权期间每年度一次。

七、考核程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门、财务管理部门等相关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，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。

八、考核结果反馈

被考核者有权了解自己的考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应当在考核结束后十个工作日内向被考核者通知考核结果。

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与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

九、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

十、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

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。

快克智能装备股份有限公司董事会

2021年8月27日