

江苏龙蟠科技股份有限公司

2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证江苏龙蟠科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）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《公司法》、《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

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司高级管理人员和核心员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证公司股权激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

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与激励对象工作业绩、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、财务管理部门等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。
- 3、公司人力资源部门、财务管理部门等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、绩效考评评价指标及标准

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面、条线层面和个人层面的考核结果共同确定。

1、公司层面业绩考核要求

激励计划授予的股票期权，在行权期的 2 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件，各年度业绩考核指标安排如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2024 年公司实现的扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的净利润不低于 60,000 万元
第二个行权期	2025 年公司实现的扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的净利润不低于 80,000 万元

注：上述扣除股份支付费用影响和非经常性损益后的净利润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净利润为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

2、条线层面绩效考核

在激励计划执行期间，公司每年依照本办法及公司内部相关考核规定，结合年度公司层面业绩考核目标，对激励对象所在业务条线设定年度考核目标，并以达到年度条线层面绩效考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。具体年度条线层面绩效考核目标及可行权比例按照公司与激励对象签署的《江苏龙蟠科技股份有限公司股票期权授予协议书》约定执行。

3、个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核每年一次，按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据考核结果确定其行权的比例。

考核结果	合格	不合格
行权比例	1	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年可以行权的股票期权数量=个人该行权期对应的股票期权数量×条线层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核程序

1、公司人力资源部、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，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，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。

2、由董事会薪酬与考核委员会对绩效考核报告进行审议并作出决议。

七、考核期间与次数

1、考核期间

股票期权激励计划考核年度分别为 2024、2025 年度。

2、考核次数

股票期权激励计划行权期间每年度一次。

八、考核结果反馈

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 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

九、考核结果的应用

1、激励对象上一年度考核达标后才具备当年股票期权的行权资格，当年度激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

2、个人当年实际行权份额=标准系数*个人当年计划行权额度

十、考核结果的管理

1、考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

2、考核结果的归档

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。

3、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。

十一、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激励计划生效后实施。如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

江苏龙蟠科技股份有限公司董事会

2023年8月31日