

凯盛科技股份有限公司

2024年股票期权激励计划实施考核管理办法

凯盛科技股份有限公司（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，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心骨干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，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《凯盛科技股份有限公司 2024 年股票期权激励计划(草案)》（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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》及国资委关于上市公司股权激励的最新政策要求等有关法律、法规和规范性文件、公司章程及公司股票期权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况制定本办法。

一、考核目的

加强公司股权激励计划执行的计划性，客观、公正评价员工的绩效和贡献，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

二、考核原则

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；

将考核指标与激励对象的工作业绩、工作能力和工作态度相结合，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标。

三、考核范围

本办法适用于参与公司 2024 年股票期权激励计划的所有激励对象。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象

进行考核。

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下实施具体的考核工作，负责相关数据的收集和整理，汇总考核结果；公司人力资源部、财务部、董秘办组成工作小组，对激励对象考核结果进行核实和确认。

公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

各期授予权益在生效（行权）时，相应考核年度由上级公司下达的年度经营业绩考核责任书得分应在 80 分及以上。年度经营业绩考核责任书得分在 80 分以下的，考核年度对应的股票期权不得行权。

相应考核年度经营业绩考核责任书得分在 80 分及以上时，本激励计划授予的股票期权，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

首次及预留授予股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	1、2025 年净利润不低于 2.70 亿元；以 2021 年-2023 年净利润平均数为基数，2025 年净利润复合增长率不低于 635%，且高于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平。 2、2025 年净资产收益率 ROE 不低于 5.84%，且高于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平。 3、2025 年度经济增加值改善值 Δ EVA 大于零。
第二个行权期	1、2026 年净利润不低于 3.13 亿元，以 2021 年-2023 年净利润平均数为基数，2026 年净利润复合增长率不低于 297%，且高于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平。 2、2026 年净资产收益率 ROE 不低于 6.36%，且高于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平。 3、2026 年度经济增加值改善值 Δ EVA 大于零。
第三个行权期	1、2027 年净利润不低于 3.37 亿元，以 2021 年-2023 年净利润平均数为基数，2027 年净利润复合增长率不低于 186.50%，且高于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平。 2、2027 年净资产收益率 ROE 不低于 6.43%，且高于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平。 3、2027 年度经济增加值改善值 Δ EVA 大于零。

注：（1）“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润；（2）“净资产收益率”是指归属上市公司股东扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；（3）在计算

“净资产收益率”、“ΔEVA”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响；(4)股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产不列入考核计算范围；(5)净利润复合增长率=(当年度公司的归母扣非净利润/基准年度公司的归母扣非净利润)^(1/n)-1，n是指当年度与2023年之间间隔的年数；(6)同行业指同花顺行业三级“电子-光学光电子-面板”上市公司。

(二) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体系数依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

考核等级	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人绩效考核系数	1.0	1.0	0.6	0

在公司业绩目标达成的前提下，个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人绩效考核系数。当年激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀、良好或合格，激励对象可按照本激励计划规定的比例获得相应行权额度。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，当期部分由公司注销。

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部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，经工作小组核实、确认后上交董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，公司人力资源部应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内与公司人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并

确定最终考核结果和等级。

3、考核结果作为股票期权可行权的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董秘办需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，须由当事人签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期 10 年。对于超过保存期限的文件与记录，由董秘办统一销毁。

九、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股权激励计划生效后实施。

凯盛科技股份有限公司董事会

2024 年 12 月 31 日