

快克智能装备股份有限公司

2025 年限制性股票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”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励在公司任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、公司及子公司的核心技术、业务骨干和其他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、规范性文件以及《快克智能装备股份有限公司章程》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，以实现公司 2025 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、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 2025 年限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）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。

（二）公司人力资源部、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

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：以 2023、2024 年营业收入平均值为基数，考核对应考核年度实际营业收入增长率	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个解除限售期	2025	20%	10%
第二个解除限售期	2026	25%	15%
第三个解除限售期	2027	30%	20%
考核指标		业绩完成情况	公司层面解除限售比例（X）
对应考核年度实际营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=90\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致。若预留部分限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分限制性股票考核期为 2026-2027 年，具体考核指标如下：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核指标：以 2023、2024 年营业收入平均值为基数，考核对应考核年度实际营业收入增长率	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个解除限售期	2026	25%	15%
第二个解除限售期	2027	30%	20%
考核指标		业绩完成情况	公司层面解除限售比例（X）
对应考核年度实际营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X=90\%$
		$A < A_n$	$X=0\%$

在各解除限售期内，若因公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司将按照本激励计划的规定对该部分限制性股票作回购注销处理，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

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比例，激励对象个人当年实际解除限售数量=公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（N）×个人当年计划解除限售数量，具体如下：

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

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购注销或终止本激励计划，回购价格为授予价格加上银行同期定期存款利息之和。

六、考核年度与次数

1、考核期间

激励对象限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

限制性股票解除限售期间每年度一次。

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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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

（一）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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自公司 2025 年限制性股票激励计划生效后开始实施。

快克智能装备股份有限公司董事会

2025 年 4 月 28 日