

湖南崇德科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖南崇德科技股份有限公司(以下简称“公司”)为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《湖南崇德科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”)。为保证本次股权激励计划能够顺利实施，公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法(以下简称“本办法”)。

第一章 总 则

第一条 考核目的

为进一步完善公司法人治理结构，提升公司凝聚力和向心力。通过对公司管理团队和核心员工工作绩效进行全面评估，保证公司股权激励计划的顺利进行。同时，建立对激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为本公司(含控股子公

司)任职的高管、核心技术(业务)人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司签署了劳动合同或聘任合同。

公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工不得参加本计划。

第四条 考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

第二章 考核组织管理机构

第五条 考核机构

1、公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

2、董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司人力资源部、财务部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。

4、公司人力资源部、财务部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。

5、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。

第六条 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上交董事会薪酬与考核委员会。

第七条 考核期间与次数

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2026 年度和 2027 年度。考核实施次数为各考核年度各一次。

第三章 考核内容

第八条 绩效考核指标

1、公司层面的绩效考核

本激励计划首次授予和预留授予的限制性股票的考核年度为 2026-2027 两个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司 2023-2025 年三年净利润或营业收入平均值为基数，考核各年度净利润或营业收入达到相应的增长率，各年度业绩考核目标如下表所示：

所属期间	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026	需满足下列条件之一： 2026 年净利润增长率不低于 30%，或营业收入增长率不低于 30%且净利润增长率不低于 20%
第二个归属期	2027	需满足下列条件之一： 2027 年净利润增长率不低于 50%，或营业收入增长率不低于 50%且净利润增长率不低于 35%

注 1：上述“营业收入”以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；

注 2：“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，指归属于上市公司股东的扣非净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，并且在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算；

注 3：上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效，不可递延至下一个年度。

2、激励对象个人层面的绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。根据公司绩效考核管理办法，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考核评价结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考

核结果如下表划分为3个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人上一年考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	50%	0

第九条 考核结果的应用

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标时，激励对象才可根据个人绩效考核结果按比例归属。激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例×公司层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能全部归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

第四章 考核结果的管理

第十条 考核结果管理

1、董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为十年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

第五章 附则

第十一条 本办法由董事会负责制定、解释及修改。

第十二条 若本办法与日后发布的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布的法律、行政法规和部门规章、其它规范性文件等规定为准。

第十三条 本办法自股东会审议通过之日起开始实施。

湖南崇德科技股份有限公司

2026 年 2 月 9 日