

丹阳顺景智能科技股份有限公司

2025 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

为保证丹阳顺景智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，充分调动公司核心岗位人员的积极性和创造性，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《丹阳顺景智能科技股份有限公司章程》等的有关规定，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，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心岗位人员的积极性和创造性，有效提升核心团队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，通过对公司董事、高级管理人员及业务骨干人员工作绩效进行全面客观评估，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，促进公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价坚持公正、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、充分保障股东利益，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年股票期权与限制性股票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）股票期权激励计划

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划在2026年-2028年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第1个行权期	公司需满足下列条件：2026年营业收入超过12亿元；或2026年归属于上市公司股东净利润超过5000万元。
第2个行权期	公司需满足下列条件：2027年营业收入超过14.4亿元；或2027年归属于上市公司股东净利润超过6000万元。
第3个行权期	公司需满足下列条件：2028年营业收入超过17.28亿元；或2028年归属于上市公司股东净利润超过7200万元。

注1：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

注2：“归属于上市公司股东净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

2、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内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价按照百分制进行评分，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股票期权数量，具体如下：

考核等级	评分 ≥ 80	$80 >$ 评分 ≥ 60	评分 < 60
行权比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量 $\times$ 个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至以后年度。

（二）限制性股票激励计划

1、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2026年-2028年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考

核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次及预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第 1 个解除限售期	公司需满足下列条件：2026 年营业收入超过 12 亿元；或 2026 年归属于上市公司股东净利润超过 5000 万元。
第 2 个解除限售期	公司需满足下列条件：2027 年营业收入超过 14.4 亿元；或 2027 年归属于上市公司股东净利润超过 6000 万元。
第 3 个解除限售期	公司需满足下列条件：2028 年营业收入超过 17.28 亿元；或 2028 年归属于上市公司股东净利润超过 7200 万元。

注 1：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；

注 2：“归属于上市公司股东净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，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，由公司以授予价格加上贷款市场报价利率（LPR）之和回购注销。

2、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内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价按照百分制进行评分，并依照激励对象的考核结果确定其实际解除限售的限制性股票数量，具体如下：

考核等级	评分 ≥ 80	$80 > \text{评分} \geq 60$	评分 < 60
解除限售比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量 $\times$ 个人层面解除限售比例。激励对象未能解除限售的限制性股票由公司以授予价格加上贷款市场报价利率（LPR）之和回购注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象股票期权行权/限制性股票解除限售期间前一个会计年度。

2、考核次数

激励计划股票期权行权/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、考核结果反馈与申诉

被考核者有权了解自己的考核结果，在考核结束后，由公司相关绩效考核评价人就考核结果向员工进行正式的反馈沟通。

对年度绩效评估结果有异议的员工可以向部门主管或人力资源部门申诉。基于公司内部绩效考核相关制度中的绩效申诉流程进行。

九、考核结果归档

1、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。

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，须当事人签字。

十、附则

1、本办法由董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

2、本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施，自本次股权激励计划实施完毕或终止时废止。

丹阳顺景智能科技股份有限公司董事会

2025年11月26日