

## 江苏凯伦建材股份有限公司

### 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

江苏凯伦建材股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）为保证 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含子公司，下同）高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员勤勉尽责地开展工作，保证公司业绩持续稳步增长，确保公司发展战略与经营目标的实现，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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》等相关法律、法规、规范性文件及《江苏凯伦建材股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

#### 一、考核目的

（一）进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；

（二）建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和公司高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；

（三）吸引和保留优秀的管理人才和核心骨干，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

#### 二、考核原则

（一）充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；

（二）股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；

（三）依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原

则。

### 三、考核的管理机构与考核期间

#### （一）考核的管理机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作；
- 2、公司人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作；
- 3、公司人力资源部、财务部负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；
- 4、公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

#### （二）考核期间

本办法的考核期间为激励对象申请解除限制性股票限售的前一个会计年度，即考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

### 四、考核范围

本办法的考核对象为本激励计划确定的所有激励对象，分别为以下人员：

- （一）公司高级管理人员；
- （二）中层管理人员、核心骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事。以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

### 五、考核内容与指标体系

本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，激励对象获授权益能否解除限售将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

#### （一）公司层面业绩考核要求

##### 1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年上市公司营业收入为基数，2026 年上市公司营业收入增长率不低于 10%，且公司控股子公司苏州佳智彩光电科技有限公司 2026 年营业收入不低于 5 亿元。
第二个解除限售期	以 2025 年上市公司营业收入为基数，2027 年上市公司营业收入增长率不低于 15%，且公司控股子公司苏州佳智彩光电科技有限公司 2027 年营业收入不低于 7 亿元。
第三个解除限售期	以 2025 年上市公司营业收入为基数，2028 年上市公司营业收入增长率不低于 20%，且公司控股子公司苏州佳智彩光电科技有限公司 2028 年营业收入不低于 10 亿元。

注：“上市公司营业收入”指江苏凯伦建材股份有限公司经审计的合并报表营业收入，下同。

## 2、预留授予的限制性股票

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 15%，且公司控股子公司苏州佳智彩光电科技有限公司 2027 年营业收入不低于 7 亿元。
第二个解除限售期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 20%，且公司控股子公司苏州佳智彩光电科技有限公司 2028 年营业收入不低于 10 亿元。

若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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，所有激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得解除限售限制性股票的资格。根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为 A—优秀、B—良好、C—及格和 D—不及格四个档次，具体如下：

绩效评价结果	A—优秀	B—良好	C—及格	D—不及格
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

## 六、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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的限制性股票解除限售资格及解除限售数量。

## 七、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会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后 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如果在上述 5 个工作日内无法沟通解决，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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对董事会薪酬与考核委员会经复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

### （二）考核结果归档

考核结束后，绩效考核记录与文件等相关资料（包括考核结果，下同）由人力资源部作为保密资料归档保存。绩效考核记录与文件等相关资料的保存期限为 5 年，对于超过保存期限的绩效考核记录与文件等相关资料，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

## 八、附则

（一）本办法由公司董事会制定、解释与修订。

（二）本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行；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，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

江苏凯伦建材股份有限公司

董事会

2026 年 1 月 20 日