

广东天龙科技集团股份有限公司

第二期限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东天龙科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动员工的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，制定并拟实施第二期限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《广东天龙科技集团股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《广东天龙科技集团股份有限公司第二期限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，提高本激励计划的考核体系与激励对象工作绩效挂钩的紧密性，从而实现良好的激励和约束效果。

三、考核对象

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员，以及董事会认为应当激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

四、考核机构

（一）激励对象的考核评价工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织。

（二）公司企业管理部对公司董事会薪酬与考核委员会负责，并负责执行具体考核及报告工作。

（三）公司企业管理部、财务管理部等相关部门负责考核信息的收集和整理，

并确保真实性和可靠性。

(四) 公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

(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归属对应的考核年度为 2021 年-2024 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2021年净利润不低于11,000万元
第二个归属期	2022年净利润不低于12,100万元
第三个归属期	2023年净利润不低于13,310万元
第四个归属期	2024年净利润不低于14,641万元

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2021 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2022年净利润不低于12,100万元
第二个归属期	2023年净利润不低于13,310万元
第三个归属期	2024年净利润不低于14,641万元

注：1、上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响之后的数值作为计算依据。

2、上述业绩考核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，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。

个人上一年度考核分数	个人绩效考核结果	归属比例
80 分以上（含）	A	100%

70分(含)~80分(不含)	B	80%
60分(含)~70分(不含)	C	50%
60分(不含)以下	D	0%

归属期内，公司在满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可归属比例根据考核评级确定，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×归属比例，对应当期未能归属的限制性股票，作废失效。

六、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

激励对象有权了解个人考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将考核结果通知激励对象。

若激励对象对个人考核结果有异议，可与公司企业管理部沟通解决；无法沟通解决的，激励对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会需自收到激励对象申诉之日起10个工作日内开展复核工作，并确定最终考核结果。

公司根据激励对象的个人考核结果办理当期限限制性股票归属事宜。

(二) 考核结果留档

考核评价工作结束后，考核结果由公司企业管理部留档保存，保存期5年。超过保存期的，经公司董事会薪酬与考核委员会批准，由公司企业管理部统一办理档案销毁事宜。

七、附则

(一) 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件等规定存在冲突的，参照日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其它规范性文件的有关规定执行。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过，并自本激励计划正式生效后实施。

广东天龙科技集团股份有限公司董事会

2021年1月24日