

# 开普云信息科技股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

开普云信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 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，保证公司 2025 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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 2025 年股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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 年股票期权激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。

### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。董事会办公室及人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门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。

（四）公司董事会负责对考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）激励对象行使权益的任职期限要求

激励对象获授的各批次股票期权在行权前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（二）公司层面业绩考核要求

首次及预留授予的股票期权的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以 2024 年营业收入或净利润值为基数，各考核年度业绩考核目标及行权比例安排如下：

| 对应考核年度 |        | 营业收入（A）  |          | 净利润（B）   |          |
|--------|--------|----------|----------|----------|----------|
|        |        | 目标值（Am）  | 触发值（An）  | 目标值（Bm）  | 触发值（Bn）  |
| 第一个行权期 | 2025 年 | 基数的 115% | 基数的 103% | 基数的 180% | 基数的 160% |
| 第二个行权期 | 2026 年 | 基数的 138% | 基数的 120% | 基数的 220% | 基数的 200% |

| 考核指标             | 业绩完成度                                                                                                                                                                                    | 公司层面行权比例 X      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 各考核年度营业收入（A）     | $A \geq A_m$                                                                                                                                                                             | $X=100\%$       |
|                  | $A_n \leq A < A_m$                                                                                                                                                                       | $X=A/A_m*100\%$ |
|                  | $A < A_n$                                                                                                                                                                                | $X=0$           |
| 各考核年度净利润（B）      | $B \geq B_m$                                                                                                                                                                             | $X=100\%$       |
|                  | $B_n \leq B < B_m$                                                                                                                                                                       | $X=B/B_m*100\%$ |
|                  | $B < B_n$                                                                                                                                                                                | $X=0$           |
| 公司层面行权比例 X 的确定规则 | 当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=A/A_m*100\%$ 或 $X=B/B_m*100\%$ 。若营业收入、净利润均达到触发值及以上，则公司层面行权比例（X）以孰高者确定。 |                 |

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年计划行权的股票期权全部取消行权，并注销。

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优

秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象实际行权的股份数量：

| 评价结果 | 优秀（A） | 良好（B） | 合格（C） | 不合格（D） |
|------|-------|-------|-------|--------|
| 行权比例 | 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行权额度=公司层面可行权比例×个人层面可行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，相应数量的股票期权由公司注销，不可递延至以后年度。

## 六、考核次数

本激励计划考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年度考核一次。

## 七、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。

## 八、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，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，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，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。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 3 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。

## 九、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、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自 2025 年股票期权激励计划生效

后实施。

开普云信息科技股份有限公司董事会

2025 年 3 月 28 日