

杭州天地数码科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州天地数码科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，公司制定了《杭州天地数码科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”“本激励计划”或“激励计划”）。

为保证公司本股权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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保公司股权激励计划的顺利实施。同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括公司董事、高级

管理人员、核心管理人员和核心技术（业务）骨干人员及公司董事会认为需要激励的其他员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）公司董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；
- （二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组负责向薪酬与考核委员会报告工作；
- （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）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的解除限售对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，在解除限售期对每个考核年度进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一，各考核年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15% （2）以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 25%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 21% （2）以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 35%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 33% （2）以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 45%

注：1、上述“净利润”指标计算以经审计的合并报表中归属于公司普通股股东的净利润作为计算依据，且不考虑实施员工持股计划或股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响；“营业收入”是指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；2、上述解锁条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照以上业绩考核目标，若 2026 年公司层面业绩考核目标达成，第一个解除限售期公司层面解锁比例为 100%，否则该期公司层面解锁比例为 0%；第二个解除限售期和第三个解除限售期公司层面解锁比例与 2027 年和 2028 年考核业绩达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

2027 年、2028 年营业收入考核目标达成率（X）=当年实际完成营业收入/当年营业收入业绩考核目标值；净利润考核目标达成率（Y）=当年实际完成净利润/当年净利润业绩考核目标值

营业收入考核目标达成率（X）/ 净利润考核目标达成率（Y）	公司层面解锁比例
$X \geq 100\%$ 或 $Y \geq 100\%$	100%
$90\% \leq X < 100\%$ 或 $90\% \leq Y < 100\%$	90%
$X < 90\%$ 且 $Y < 90\%$	0%

若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露前授予，则按照首次授予部分的限制性股票各考核年度业绩考核目标执行；若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则各考核年度业绩考核目标如下表所示：

预留授予限制性股票 解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 21% (2) 以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 35%
第二个解除限售期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 33% (2) 以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 45%

注：1、上述“净利润”指标计算以经审计的合并报表中归属于公司普通股股东的净利润作为计算依据，且不考虑实施员工持股计划或股权激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响；“营业收入”是指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；2、上述解锁条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照以上业绩考核目标，公司层面解锁比例与考核业绩达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

2027 年、2028 年营业收入考核目标达成率（X）=当年实际完成营业收入/当年营业收入业绩考核目标值；净利润考核目标达成率（Y）=当年实际完成净利

润/当年净利润业绩考核目标值

营业收入考核目标达成率 (X) / 净利润考核目标达成率 (Y)	公司层面解锁比例
$X \geq 100\%$ 或 $Y \geq 100\%$	100%
$90\% \leq X < 100\%$ 或 $90\% \leq Y < 100\%$	90%
$X < 90\%$ 且 $Y < 90\%$	0%

若某个解除限售期的限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则该部分限制性股票由公司授予价格进行回购注销,不得递延至下期解除限售。

(二) 个人层面的绩效考核要求

公司人力资源部等相关部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,公司董事会薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考核的执行过程和结果,并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例,若公司层面各考核年度业绩目标达成,激励对象个人当期实际解除限售额度=公司层面解锁比例 $\times$ 个人层面标准系数 $\times$ 个人当期计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格、需改进、不合格五个等级。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例:

考核等级	优秀	良好	合格	需改进	不合格
考核分数	$M \geq 90$	$90 > M \geq 80$	$80 > M \geq 70$	$70 > M \geq 60$	$M < 60$
标准系数	100%	90%	70%	30%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,若激励对象考核年度个人考核结果为“优秀”“良好”“合格”或“需改进”时,激励对象可按照激励计划规定的可解除限售比例分批次解除限售,当期限制性股票未解除限售部分由公司按照授予价格回购注销。

若激励对象考核年度个人绩效考核结果为“不合格”,公司按照激励计划的规定,取消该激励对象当期解除限售额度,限制性股票当期未解除限售部分由公司回购并注销,回购价格为授予价格。

第六条 考核程序

公司人力资源部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薪酬与考核委员会，公司董事会根据激励计划规定及激励对象考核结果确认其解禁资格及数量。

第七条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票解除限售期对应的考核年度。

（二）考核次数

本激励计划限制性股票解除限售期间每年度考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管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。

2. 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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果确定最终考核结果或等级。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1. 考核结束后，人力资源部、财务部等相关部门应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2. 为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3. 绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事

会薪酬与考核委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。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、本股权激励计划执行。

（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。

杭州天地数码科技股份有限公司

董事会

2026年9月12日