

思看科技（杭州）股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

公司于 2025 年在上交所科创板上市，为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住核心骨干人才，充分提升公司员工的积极性，公司实施股权激励计划，助力公司迈向更高的发展平台。

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，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》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《思看科技（杭州）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《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》（以下简称“《自律监管指南第 4 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《思看科技（杭州）股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》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

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，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；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，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平、公开、公正的原则，通过对公司激励对象的业绩等工作绩效进行正确的评价，以实现长期激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，提高管理绩效，实现公司和全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于公司 2025 年限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含控股子公司，下同）的高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

四、考核机构及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责领导和组织本激励计划的考核工作。

（二）公司人力资源部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对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数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责，并接受公司内审部门监督；同时负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）满足公司层面业绩的考核要求

1、本激励计划的首次授予限制性股票激励对象考核年度为 2026—2028 年三个会计年度。每个会计年度考核一次，各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
	公司归属系数 100%	公司归属系数 90%	公司归属系数 80%
第一个归属期	以公司 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 22%	以公司 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 18%	以公司 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%
第二个归属期	以公司 2025 年营业收入	以公司 2025 年营业收入	以公司 2025 年营业收入

属期	为基数，2027年营业收入增长率不低于50%	为基数，2027年营业收入增长率不低于40%	为基数，2027年营业收入增长率不低于35%
第三个归属期	以公司2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于84%	以公司2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于67%	以公司2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于59%

注：1、上述“营业收入”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

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。

2、本激励计划预留部分若在公司2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致。

若预留部分于公司2026年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票的归属考核年度为2027—2029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：

归属期	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
	公司归属系数 100%	公司归属系数 90%	公司归属系数 80%
第一个归属期	以公司2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于50%	以公司2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于40%	以公司2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于35%
第二个归属期	以公司2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于84%	以公司2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于67%	以公司2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于59%
第三个归属期	以公司2025年营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于125%	以公司2025年营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于100%	以公司2025年营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于88%

注：1、上述“营业收入”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

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。

若公司实际业绩达到目标 A 或以上，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票按 100%比例进行归属，若公司实际业绩低于目标 A 但达到或超过目标 B 的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票按 90%比例进行归属，若公司实际业绩低于目标 B 但达到或超过目标 C 的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票按 80%比例进行归属，若公司未满足上述业绩考核目标 C，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据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归属的股份数量。个人绩效考核结果分为 A、B+、B、C、D 五个等级，届时根据下表中个人绩效考核结果对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%		90%	60%	0

激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司归属系数×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因无法归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026—2028 三个会计年度，每个会计年度均考核一次。

若预留部分公司于 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致；若预留部分公司于 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票的考核年度为 2027—2029 年三个会计年度，每个会计年度均考核一次。

个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。考核期间内，激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

(一) 公司人力资源部、财务部等相关部门在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告并保存。

(二) 公司人力资源部、财务部等相关部门将对激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

八、考核结果管理

(一) 考核指标和结果的修正

考核结束后，薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

(二) 考核结果反馈与申诉

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七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，可与直接主管沟通解决；如无法沟通解决，员工可在三个工作日内向人力资源部发送邮件进行书面申诉并附相应书面依据，由人力资源部进行调查协助，人力资源部需在接到员工书面投诉的三个工作日内查明原因并正式书面回复员工；如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的七个工作日内，向薪酬与考核委员会提出书面申诉，薪酬与考核委员会需在十个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对经薪酬与考核委员会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。

(三) 考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。

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、绩效考核结果作为保密资料归档保存，保存期限至少为五年，保存期结束后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、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、本激励计划相冲突，应按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。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、本激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

思看科技（杭州）股份有限公司董事会

2025年12月4日