

浙江杭可科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

浙江杭可科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司拟实施2026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，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《浙江杭可科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《浙江杭可科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，保证公司2026年限制性股票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平、公开、公正的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本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本激励计划的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事会认为需要激励的人员。

四、考核机构

1、考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对考核委员会负责及报告工作。

3、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。

4、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

1、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。首次及预留各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标	对应归属比例
首次授予部分				
第一个归属期	2026 年	营业收入增长率	以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%	100%
			以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%	95%
			以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10%	90%
第二个归属期	2027 年		以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 40%	100%
			以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%	95%
			以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 20%	90%
预留授予部分考核与首次保持一致				

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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，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。

2、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按照公司现行的相关规定组织实施，公司将依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。届时根据以下考核评级表中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：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属系数×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不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

本激励计划的考核年度为2026-2027年两个会计年度。

2、考核次数

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核均为每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在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考核委员会。

八、考核结果管理

1、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，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，被考核对象可向考核委员会申诉，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。

2、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，绩效考核记录至少保存5年，对于超过保存期限的文件与记录，经考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、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。

2、本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

浙江杭可科技股份有限公司董事会

2026年1月6日