

# 联芸科技（杭州）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

联芸科技（杭州）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《联芸科技（杭州）股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利推进及有序实施，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、行政法规、规范性文件和《联芸科技（杭州）股份有限公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，制定《联芸科技（杭州）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”）。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本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，确保实现本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，为本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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内在公司（含分、子公司，下同）任职并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（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、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，负责向薪酬委员会报告工作；

（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，并向薪酬委员会报告工作；

（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

（一）公司层面的业绩考核要求

1、本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
首次授予第一个归属期	2026年	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于20%
首次授予第二个归属期	2027年	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于40%
首次授予第三个归属期	2028年	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于60%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、若预留部分于公司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，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个归属期	2027年	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于40%
预留授予第二个归属期	2028年	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于60%

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归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）激励对象个人层面的绩效考核要求

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S、A、B、C、D五个等级，各考核等级对应的个人层面归属比例如下：

考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			0%	

注：上述考核结果B包含了B+、B、B-。

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×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的，作废失效，不可递延至以后年度。

## 第六条 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年三个会计年度，每个会计年度均考核一次。若预留部分于公司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考核年度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考核年度为2027-2028年两个会计年度，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。

## 第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬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委员会，公司董事会负责考核结果的审核，考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 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，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在接到申诉之日起10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

#### （二）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。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10年。对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬委员会统一销毁。

### 第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、修订及解释。

（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，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。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件规定为准。

（三）本办法自股东会审议通过且自本激励计划生效之日起实施。

联芸科技（杭州）股份有限公司董事会

2026年3月10日