

杭州景业智能科技有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州景业智能科技有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司的长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心骨干员工的积极性，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，确保实现公司发展战略和经营目标，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，制定了《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本激励计划的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，现根据《公司法》《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》和本激励计划的相关规定，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，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

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，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效水平，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，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。本激励计划首次授予部分涉及的激励对象包括公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心骨干人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

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“薪酬委员会”）负责领导和审核本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源与行政部组成考核小组负责具体考核工作。考核工作小组对薪酬委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源与行政部、财务管理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）满足公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分限制性股票的归属考核年度为 2025-2027 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	考核期	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025 年	以 2024 年营业收入为基数，2025 年的营业收入增长率不低于 50%	以 2024 年营业收入为基数，2025 年的营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年的营业收入增长率不低于 50%	以 2025 年营业收入为基数，2026 年的营业收入增长率不低于 30%
第三个归属期	2027 年	以 2026 年营业收入为基数，2027 年的营业收入增长率不低于 50%	以 2026 年营业收入为基数，2027 年的营业收入增长率不低于 30%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，下同。

若预留部分在 2025 年第三季度报告披露前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予保持一致；若预留部分在 2025 年第三季度报告披露后授出，则相应公司层面考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核期	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年的营业收入增长率不低于 50%	以 2025 年营业收入为基数，2026 年的营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	2027 年	以 2026 年营业收入为基数，2027 年的营业收入增长率不低于 50%	以 2026 年营业收入为基数，2027 年的营业收入增长率不低于 30%

首次及预留授予部分各归属批次对应的业绩完成度及公司层面归属比例情况如下表所示：

业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m \times 100\%$
$A < A_n$	$X=0$

若公司当年度未达到业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部现行薪酬与考核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额度。具体比例依据激励对象个人绩效考核结果，划分为优秀、良好、合格、不合格四档，分别对应不同的归属比例，具体结果如下表所示：

个人年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例 (N)	100%		80%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可归属数量=个人当年计划归属数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例(N)。

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，不可递延至以后年度。

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/或股东大会审议确认，可决定对本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

首次授予部分的限制性股票的考核期间为 2025-2027 年三个会计年度，每年度考核一次，若预留部分在 2025 年第三季度报告披露前授出，则考核期间与次

数与首次授予保持一致；若预留部分在 2025 年第三季度报告披露后授出，预留部分限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每年度考核一次。

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）公司人力资源与行政部、财务管理部等相关部门在董事会薪酬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）公司人力资源与行政部、财务管理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，公司董事会薪酬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五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，可同人力资源与行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的五个工作日内，向薪酬委员会提出书面申诉，薪酬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。对经董事会薪酬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，人力资源与行政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与行政部负责统一销毁。

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，由按照国家有关法律、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）本办法自股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

杭州景业智能科技股份有限公司董事会

2025 年 3 月 26 日