

# 浙江蓝宇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

### 第一章 总则

#### 第一条 考核目的

为进一步完善浙江蓝宇数码科技股份有限公司（以下称“公司”）法人治理结构，提升公司凝聚力和向心力。通过对公司管理团队和核心员工的工作绩效进行全面评估，保证股权激励计划的顺利实施。同时建立对激励对象的绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标实现，促进公司长期稳定可持续发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象的工作业绩及贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

#### 第三条 考核对象

本办法的考核对象为本次激励计划确定的激励对象，为公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司任职并已与公司签订劳动合同或聘任合同。

公司独立董事、外籍员工、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女不得参加本计划。

#### 第四条 考核工具

结合公司的股权激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定，以《绩效考核评分表》的形式体现。

### 第二章 考核组织管理机构

#### 第五条 考核机构

1、公司董事会负责制定与修订本办法，授权董事会提名、薪酬与考核委员会负责领导、组织和实施对激励对象的考核工作。

2、董事会提名、薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

3、公司总经理办公室、人事行政部、财务部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司人事行政部、财务部等相关部门负责激励对象考核分数的计算和考核结果材料汇总工作。

5、公司董事会提名、薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并作出决议。

### 第六条 考核程序

公司总经理办公室、人事行政部在董事会提名、薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作并保存考核结果，在此基础上形成绩效考核报告上交董事会提名、薪酬与考核委员会。

### 第七条 考核期间与频次

考核期间为激励对象在每次归属安排所对应的规定考核年度，即 2026 年度和 2027 年度。考核实施频次为各考核年度各一次。

## 第三章 考核内容

### 第八条 绩效考核指标

公司本次激励计划授予限制性股票的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入和净利润为基准，考核各年度营业收入和净利润增长率，根据指标完成程度核算归属比例。

各年度绩效考核目标如下表所示：

#### 1、公司层面考核内容

归属期	公司层面业绩考核目标（Am）
第一个归属期	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 15%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一：

	<p>1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年-2027 年营业收入平均值的增长率不低于 25%。</p> <p>2、以 2025 年净利润为基数，2026 年-2027 年净利润平均值的增长率不低于 25%。</p>
--	---

注：1、上述“净利润”指标指归属于上市公司母公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺（下同）。

## 2、激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核制度相关规定组织实施，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”、“C”、“D”、“E”五个等级，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：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%		80%	0%	

## 第九条 考核结果的应用

激励对象个人当期实际归属的限制性股票数量=公司层面归属比例×个人层面归属系数×个人当期计划归属限制性股票数量。

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，该部分不能归属的限制性股票作废失效并于当期注销按需公告，不得递延至下期归属。

## 第四章 考核结果的管理

### 第十条 考核结果管理

1、董事会提名、薪酬与考核委员会必须保留绩效考核全部记录文件，保存期限不低于十年，对于超过保存期限的文件与记录，由提名、薪酬与考核委员会统一销毁。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需修改或重新记录，必须由当事人签字。

3、考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述义务的，董事会提名、薪酬与考核委员会将予以警告处分；情节严重的，提名、薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

## 第五章 附则

**第十一条** 本本法由公司董事会负责制定、解释及修订。

**第十二条** 若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件等存在冲突的，以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章及其他规范性文件等规定为准。

**第十三条** 本办法自股东会审议通过之日期开始实施。

浙江蓝宇数码科技股份有限公司

2026年2月3日