

# 锦浪科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划

### 实施考核管理办法

锦浪科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《锦浪科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次《激励计划》”）。为保证本次《激励计划》能够顺利实施，公司根据《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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》以及其他法律、法规、规范性文件和《锦浪科技股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订了《锦浪科技股份有限公司 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”）。

## 第一章 总 则

### 第一条 考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权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。

### 第二条 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，以实现股权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。

### 第三条 考核范围

本办法的考核对象为本次《激励计划》确定的所有激励对象，包括在本公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、部分核心及骨干员工（含外籍员工）。

## 第二章 考核组织管理机构

### 第四条 考核机构

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

2、董事会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、公司人力资源部等相关部门在董事会薪酬与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提交董事会薪酬与考核委员会。

4、公司董事会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。

### 第五条 考核程序

1、公司及下属各单位按照管理权限，根据年度经营目标分解，分别确定各部门、各被考核对象的年度绩效目标，各部门、各被考核对象以此作为年度绩效考核的依据。

2、考核年度结束，公司人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下根据公司现行的绩效考核制度，对激励对象考核期间个人绩效完成情况及行为表现情况进行考核。

3、人力资源部负责对考核数据统一汇总、核查、分析，并形成考核报告，提交董事会薪酬与考核委员会。

4、董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否达到归属条件并确定相应归属比例。

## 第六条 考核期间与次数

本激励计划限制性股票的考核年度为 2026 年—2028 年三个会计年度。公司层面的业绩考核以及个人层面的绩效考核每年考核一次。

## 第三章 考核内容

### 第七条 绩效考核指标

#### 1、公司业绩考核

(1) 首次授予限制性股票各年度公司业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2026 年营业收入同比增长率 (A) 不低于 15% (含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2026 年净利润同比增长率 (B) 不低于 10% (含)。
第二个归属期	2027	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率 (A) 不低于 15% (含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率 (B) 不低于 10% (含)。
第三个归属期	2028	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率 (A) 不低于 15% (含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率 (B) 不低于 10% (含)。
考核指标	业绩完成度	公司层面可归属比例 (X)
营业收入同比/ 复合增长率 (A) 和净利润同比/ 复合增长率 (B)	A≥15%且 B≥10%	X=100%
	A≥15%但 B<10%	X=90%
	A<15%但 B≥10%	X=100%
	A<15%且 B<10%	X=0

注：1、上述“营业收入”和“净利润”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。“净利润”为归属于母公司所有者的净利润，且扣除股权激励费用的影响。

2、上述业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异。

（2）若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率(A)不低于 15%(含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率 (B) 不低于 10%（含）。
第二个归属期	2028	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率(A)不低于 15%(含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率 (B) 不低于 10%（含）。
考核指标	业绩完成度	公司层面可归属比例 (X)
营业收入同比/复合增长率 (A) 和净利润同比/复合增长率 (B)	A≥15%且 B≥10%	X=100%
	A≥15%但 B<10%	X=90%
	A<15%但 B≥10%	X=100%
	A<15%且 B<10%	X=0

公司未满足上述业绩考核目标的，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。

## 2、激励对象个人绩效考核

激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，且个人绩效考核结果达 D 级以上（含 D 级），才可按照激励计划的相关规定对该归属期内所获授的对应比例限制性股票申请归属。激励对象个人当期可归属比例的计算公式如下：

激励对象个人当期可归属比例=个人绩效考核结果对应的比例。

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限制性股票数量×个人当年可归属的比例。

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
A	100%
B	
C	80%
D	50%

E	0
---	---

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。

本激励计划具体考核内容依据公司现行的相关规定及《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》、公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。

## 第四章 考核结果的管理

### 第八条 考核结果管理

#### （一）考核结果反馈与申诉

公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向公司董事会薪酬与考核委员会提出建议，由公司董事会薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由公司董事会存档，并作为股权激励计划归属实施的依据。

#### （二）考核结果归档

1、公司董事会薪酬与考核委员会保留绩效考核所有考核记录，保存期限为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由公司董事会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，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

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

## 第五章 附则

**第九条** 本办法由公司董事会负责制定、解释及修改。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。

**第十条** 本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施，直至本次《激励计划》实施完毕。

锦浪科技股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 28 日