

富春科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划

实施考核管理办法

富春科技股份有限公司（以下简称“公司”或“富春股份”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，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《富春股份 2026 年股票期权激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年股票期权激励计划（以下简称“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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

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。本激励计划涉及的激励对象包括在公司及公司子公司任职的核心骨干，不含富春股份独立董事、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、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司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”）负责领导和审核对激励对象的考核工作；

(二) 薪酬委员会工作小组负责具体实施考核工作；

(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，对数据的真实性和可靠性负责；

(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

激励对象获授的股票期权能否行权将根据公司、部门和激励对象三个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划首次及预留授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权及预留授予的股票期权（若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披	第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2026 年营业收入增长率不低于 15%； 2、上海骏梦 2026 年净利润不低于 1,000 万元。

露前（含）授予）	第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2027 年营业收入增长率不低于 30%； 2、上海骏梦 2027 年净利润不低于 1,500 万元。
预留授予的股票期权 （若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披 露后授予）	第一个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2027 年营业收入增长率不低于 30%； 2、上海骏梦 2027 年净利润不低于 1,500 万元。
	第二个行权期	公司需满足下列条件之一： 1、以上海骏梦 2025 年营业收入为基数，上海骏梦 2028 年营业收入增长率不低于 45%； 2、上海骏梦 2028 年净利润不低于 2,000 万元。

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司子公司上海骏梦网络科技有限公司（简称“上海骏梦”）营业收入；

2、上述“净利润”指经审计的公司子公司上海骏梦的净利润，但剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

（二）激励对象部门层面的绩效考核要求

激励对象当年实际可行权的股票期权需与其所属部门在对应考核的业绩考核指标完成情况挂钩，根据各部门层面的业绩考核得分（X）设置不同的部门层面行权比例，具体要求按照公司与各部门激励对象签署的相关规章或协议执行。

部门业绩考核得分 (X)	100	$100 > X \geq 60$	$X < 60$
部门层面行权比例	100%	X/100	0%

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

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。激励对象个人层面行权比例将根据激励对象 KPI 完成度（S）决定，如下所示：

KPI 完成度 (S)	100%	$100\% > S \geq 60\%$	$S < 60\%$
个人层面行权比例	100%	S	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×部门层面行权比例×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票

期权由公司注销。

第六条 考核期间与次数

本激励计划股票期权的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度。公司层面的业绩考核、部门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。

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，薪酬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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后的 5 个工作日内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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（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案保存，保存期为本激励计划结束后三年。

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，须由考核记录员签字。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

富春科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十九日