

# 行云科技股份有限公司

## 2026年第一期股权激励计划实施考核管理办法

行云科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干团队的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年第一期股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“激励计划”、“本计划”）。

为保证股权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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《行云科技股份有限公司章程》、股权激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《2026年第一期股权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、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 2026 年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。

### 二、考核原则

考核评价以公正、公开、公平的原则为基础，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工作业绩、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。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括公司公告本计划时在公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员和骨干业务（技术）人员。

### 四、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、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、公司董事会对激励对象的考核结果进行审核。

## 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本计划考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	考核要求
第一个归属/行权期	2026 年	2026 年净利润为正或 2026 年营业收入同比 2025 年增长 300%。
第二个归属/行权期	2027 年	2026 年至 2027 年累计净利润不低于 3 亿元或 2026 年至 2027 年累计营业收入同比 2025 年增长不低于 800%。

注 1:上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除本次及其他股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响之后的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

根据各考核年度（2026 至 2027 年）业绩考核目标的完成情况（营业收入或净利润实际达成率  $R = \text{各考核年度实际完成值} / \text{业绩考核目标值}$ ），公司依据下表确定全体激励对象的公司归属系数：

业绩考核目标 实际达成率	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司归属/行权 系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，不可递延至下期行权。

### （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效

考核结果确定其归属/行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，对应的个人行权系数如下：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
个人归属/行权系数	1.0	1.0	0.8	0

公司当期营业收入或净利润考核目标实际达成率 R 达到 70%及以上，激励对象可按照本激励计划规定比例归属/行权其获授的限制性股票/股票期权，激励对象个人当年可归属/行权额度=个人计划归属/行权额度×公司归属/行权系数×个人归属/行权系数。

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部分，作废失效，不可递延至下期归属。激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获激励股票的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期第二类限制性股票归属与股票期权行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部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上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，人力资源部应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考

核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

（三）考核结果作为本激励计划第二类限制性股票归属和股票期权行权的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，本计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

行云科技股份有限公司

董事会

2025年5月18日