

# 蓝思科技股份有限公司

## 2026年A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证蓝思科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026年A股限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司任职的管理团队及骨干人员诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、法规、规范性文件和《公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

### 一、考核目的

进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干的积极性，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。

### 二、考核原则

考核评价坚持公正、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，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

- 1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
- 2、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。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### （一）公司层面业绩考核

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2026-2028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：

解除限售/归属期	业绩考核目标
第一个解除限售期/归属期	以2025年度营业收入为基数，2026年度营业收入增长率不低于15%
第二个解除限售期/归属期	以2025年度营业收入为基数，2027年度营业收入增长率不低于30%
第三个解除限售期/归属期	以2025年度营业收入为基数，2028年度营业收入增长率不低于45%

注：①上述“营业收入”指标以公司经审计的合并报表所载数据作为计算依据。②上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票均由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期；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。

### （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内部绩效考核相关制度实施，根据以下考核结果确定个人层面解除限售/归属比例：

考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-待改进	E-不合格
个人层面解除限售/归属比例	100%			80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当期计划解除限售/归属的股票数量×公司层面解除限售/归属比例×个

人层面解除限售/归属比例。

若激励对象前一个年度个人绩效考核结果为“D-待改进”及以上，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次办理解除限售/归属事宜，不能解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销，不能归属的第二类限制性股票作废失效；若激励对象前一年度个人绩效考核结果为“E-不合格”，该等激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销，对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属并作废失效。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属的，不得递延至下期。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售/归属，除满足上述解除限售/归属条件外，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

### 1、考核期间

激励对象A股限制性股票解除限售/归属的前一会计年度。

### 2、考核次数

本次股权激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，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、考核结果反馈

考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部应在考核工作结束后5个

工作日内向被考核者通知考核结果。

如考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

## 九、考核结果的管理

### 1、考核结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核结果进行修正。

### 2、考核结果的归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保持。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

3、为保证绩效激励的有效性，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。

## 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本激励计划生效后实施。

蓝思科技股份有限公司董事会

二〇二六年五月二十九日