

# 普联软件股份有限公司

## 2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法

普联软件股份有限公司（以下简称公司）为进一步完善公司法人治理结构，优化、完善公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工队伍的积极性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，更好地实现公司、股东和骨干员工各方利益的结合，共同推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束、收益与贡献对等的原则，公司拟实施2024年限制性股票激励计划（以下简称《限制性股票激励计划》）。

为保证限制性股票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《公司章程》《限制性股票激励计划》的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

### 一、考核目的

保障公司2024年限制性股票激励计划的顺利实施，促进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，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价，将股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，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限制性股票激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

### 五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

以公司2023年净利润为基数，对各考核年度的净利润增长率（A）进行考核，根据营业收入完成情况核算各年度公司层面归属比例。

首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润增长率（A）	
		目标增长率（Am）	触发增长率（An）
第一个归属期	2024年	125%	91%
第二个归属期	2025年	150%	113%
第三个归属期	2026年	180%	138%
考核指标		完成度	公司层面归属比例（X）
年度净利润增长率		$A \geq A_m$	X=1
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
		$A < A_n$	X=0

若预留部分在2024年授予，各年度业绩考核目标与首次授予考核相同。

若预留部分在2025年授予，则预留部分业绩考核要求如下表所示：

归属期	对应考核年度	净利润增长率（A）	
		目标增长率（Am）	触发增长率（An）
第一个归属期	2025年	150%	113%
第二个归属期	2026年	180%	138%
考核指标		完成度	公司层面归属比例（X）
年度净利润增长率		$A \geq A_m$	X=1
		$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
		$A < A_n$	X=0

注：1、上述“净利润”指上市公司合并利润表列报的归属于母公司所有者的净利润，不包括少数股东损益。

2、各考核年度目标增长率及触发增长率对应的净利润均不低于公司过去三年（2021年至2023年）平均净利润。

3、以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

4、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未达到上述业绩考核目标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）个人层面业绩考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评，并依照激励对象业绩完成率确定其归属的个人层面标准系数，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面标准系数×个人当年计划归属额度。

根据激励对象的业绩完成率，确定激励对象的个人层面标准系数：

评价标准	业绩完成率（B）	B>100%	80%≤B≤100%	B<80%
标准系数 (Y)	第一个考核期	Y=100%	Y=B	Y=0%
	第二个考核期	Y=100%	Y=B	Y=0%
	第三个考核期	Y=100%	Y=B	Y=0%

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，失效作废，不得递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本计划的考核年度为2024、2025、2026年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

在董事会薪酬与考核委员会领导和组织下，公司人力资源部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）被考核对象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）被考核对象如对考核结果有异议，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，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）考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

（一）为保证考核的严肃性和绩效激励的有效性，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。

（二）考核结束后，人力资源部需保留所有考核记录。考核结果作为公司保密资料归档保存。

## 十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

普联软件股份有限公司董事会

2024年8月31日