

杭州朗鸿科技股份有限公司

2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为保证杭州朗鸿科技股份有限公司（以下简称“公司”）2024 年股票期权激励计划（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，激励公司董事（不含独立董事）、高级管理人员及核心员工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，在充分保障股东利益的前提下，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》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规、规范性文件和《杭州朗鸿科技股份有限公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

一、考核目的

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，吸引和留住公司董事、高级管理人员及核心员工，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。

二、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，从而提高管理绩效及公司整体业绩，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激励计划的所有激励对象，包括公司（含全资子公司）董事（不含独立董事）、高级管理人员和核心员工。

四、考核机构

1、公司董事会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

2、公司人事行政部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。

公司董事会授权总经理负责组织考核工作小组对相关激励对象进行考核评价工作，并组织目标分解、落地措施、计算办法等相关具体工作。

3、公司财务部、人事行政部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，人事行政部负责具体实施考核工作。

4、公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本计划授予股票期权的行权考核年度为2024年、2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个行权期	2024年	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长不低于15%
第二个行权期	2025年	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长不低于30%

注1：上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同；

注2：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。

业绩完成度与公司层面行权比例情况如下：

业绩完成比例	公司层面行权比例
$A \geq 100\%$	$X=100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X=A$
$A < 80\%$	$X=0$

若各等待期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的80%，所有激励对

象对应的股票期权均不得行权；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的80%，公司层面可行权比例即为业绩完成比例（X），不得行权的部分由公司注销。

（二）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绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

个人考核结果	合格	不合格
个人行权比例	100%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标（业绩完成比例 $\geq 80\%$ ），激励对象个人当年实际可行权额度=个人层面行权比例 \times 个人当年计划行权数量 \times 公司层面行权比例。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本计划授予股票期权的行权考核年度为2024年、2025年两个会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每个会计年度考核一次。

七、考核办法和程序

- 1、公司考核工作小组在董事会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告，经工作小组核实、确认后上交董事会。
- 2、董事会根据考核报告，审核被激励对象股票期权可行权的资格及数量。
- 3、董事会根据本激励计划及考核结果最终确认激励对象可行权的股票数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

- 1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五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考核结果有异议的，可与相关部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会提出申诉，董事会可根据实际情况对其考核结果进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会需保留绩效考核所有考核记录。

2、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，须由当事人签字。

3、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、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）本办法经公司股东大会审议通过并自《杭州朗鸿科技股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）》生效后实施。

杭州朗鸿科技股份有限公司

董事会

2024年10月10日