

# 杭州经纬信息技术股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

杭州经纬信息技术股份有限公司（以下简称“公司”或“上市公司”）为保证 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司及子公司高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员勤勉尽责地开展工作，保证公司业绩持续稳步增长，确保公司发展战略与经营目标的实现，现根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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》等相关法律、法规、规范性文件及《杭州经纬信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

### **一、考核目的**

- (一) 进一步建立、健全公司治理结构及运营机制，建立和完善公司激励约束机制，确保公司发展战略与经营目标的实现；
- (二) 建立和完善公司员工与所有者共享机制，有效地将股东利益、公司利益和公司核心员工个人利益结合在一起，促进各方共同关注公司的长远发展；
- (三) 吸引和保留优秀的管理人才和核心骨干，满足公司对核心人才的巨大需求，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

### **二、考核原则**

- (一) 充分保障股东利益，遵循收益与贡献对等的原则；
- (二) 股东利益、公司利益和员工利益一致，遵循有利于公司的可持续发展的原则；
- (三) 依法规范，公开透明，遵循依据相关法律法规和《公司章程》规定的原

### 三、考核的管理机构与考核期间

#### (一) 考核的管理机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各期限制性股票的归属资格与归属数量。

2、公司人力资源部门牵头组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作；

3、人力资源部门、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和提供，并对相关数据的真实性和可靠性负责；

4、公司董事会负责考核结果的审核。

#### (二) 考核期间

本办法的考核期间为激励对象可归属日的前一个会计年度，即考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

### 四、考核范围

本办法的考核对象为本激励计划确定的所有激励对象，分别为以下人员：

(一) 公司高级管理人员；

(二) 中层管理人员、核心骨干人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，也不包括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。以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或其子公司存在聘用关系或劳动关系。

### 五、考核内容与指标体系

本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核，激励对象获授权益能否归属将根据公司、激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

#### (一) 公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票的归属考核年度为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：

归属期	业绩考核目标
-----	--------

第一个归属期	2026 年净利润不低于 3,400 万元。
第二个归属期	2027 年净利润不低于 3,800 万元，或 2026 年、2027 年两年净利润合计不低于 7,200 万元。
第三个归属期	2028 年净利润不低于 4,200 万元，或 2026 年、2027 年、2028 年三年净利润合计不低于 11,400 万元。

注 1：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用影响作为计算依据。

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。

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归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

## （二）个人绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。根据公司制定的考核办法，原则上绩效评价结果划分为 A、B 两个等级，考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象归属的比例：

评价等级	A (合格)	B (不合格)
个人层面标准系数	100%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面标准系数。

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，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合归属条件中公司层面的业绩考核要求；

（二）公司人力资源部门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，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；

（三）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可归属的股票数量。

## 七、考核结果管理

被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。如无法沟通解决，可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。考核结果作为第二类限制性股票归属的依据。

考核结束后，考核结果由人力资源部门作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源部门统一销毁。

## 八、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的规定为准。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自公司 2026 年限制性股票激励计划生效后实施。

杭州经纬信息技术股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 5 日