

# 宁波家联科技股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划考核管理办法

宁波家联科技股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等的原则，推出2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据《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》《宁波家联科技股份有限公司章程》等有关规定，结合实际情况，制定《宁波家联科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

建立和完善激励约束机制，确保本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

考核评价工作严格按照本办法执行，坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的工作绩效紧密挂钩，达到良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员，以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导对激励对象的考核评价工作，公司董事

会负责最终考核结果的审核。

## 五、考核标准

### （一）公司层面业绩考核

本激励计划考核年度为2026年-2028年三个会计年度，针对公司业绩设置考核指标，业绩表现分别对应考核期内定期报告中披露的公司合并报表的业绩数据，每个会计年度考核一次。本次限制性股票归属权的各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属期    | 业绩考核目标   |
|--------|--|
| 第一个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%；<br>2、2026 年净利润不低于 20,000 万元。 |
| 第二个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 50%；<br>2、2027 年净利润不低于 30,000 万元。 |
| 第三个归属期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 70%；<br>2、2028 年净利润不低于 40,000 万元。 |

注：1、上述“净利润”指标计算以归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；考核年度的净利润以剔除本次激励计划及其他股权激励计划产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

营业收入实际增长率以及净利润实际完成值对应各解锁比例如下：

| 业绩达成率（P）   | 考核完成情况  | 归属比例（M）    |
|--|---|------------|
| $P1=A/A_m \times 100\%$<br>$P2=B/B_m \times 100\%$ | $P1 \geq 100\%$ 或 $P2 \geq 100\%$               | 100%       |
|  | $80\% \leq P1 < 100\%$ 或 $80\% \leq P2 < 100\%$ | 取P1、P2的孰高值 |
|  | $P1 < 80\%$ 且 $P2 < 80\%$                       | 0          |

注：1、A 为考核年度营业收入实际增长率；

2、 $A_m$  为考核年度营业收入目标增长率；

3、B 为考核年度净利润实际完成值；

4、 $B_m$  为考核年度净利润目标值。

### （二）个人层面绩效考核

公司根据个人的绩效考核结果分为四个等级：

| 等级  | 标准系数   |
|-----|--------|
| 优秀  | K=100% |
| 良好  | K=100% |
| 合格  | K=50%  |
| 不合格 | K=0%   |

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面标准系数（K）。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象个人申诉后10个工作日内开展复核工作，确定激励对象最终的个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，依据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司相应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

（三）本办法由公司股东会审议通过，并自本激励计划正式实施后生效。

宁波家联科技股份有限公司董事会

2026年6月4日