

成都盟升电子技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证成都盟升电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年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，激励公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干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，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》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

为进一步完善公司法人治理结构，完善公司管理团队和核心骨干绩效评价体系 and 激励机制，通过对公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，促进公司长期战略目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平、透明的原则，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，从而提高管理绩效水平，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对激励对象的考核工作。
- 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

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票公司层面考核年度为 2025-2026 年两个会计

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：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年营业收入不低于 5 亿元。
第二个归属期	2026 年营业收入不低于 6.5 亿元，或 2025 年-2026 年营业收入合计不低于 11.5 亿元。

注：上述“营业收入”指公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

2、个人层面绩效考核要求

本激励计划设置个人层面绩效考核，首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例（N）
A	100%
B	80%
C	60%
D	0

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定，考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例（N）。

未满足上述个人绩效考核要求的，激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

六、考核期间与次数

1、考核期间

限制性股票归属的前一个会计年度。

2、考核次数

限制性股票归属期间每年度一次。

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 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，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、考核指标和结果的修正

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指标和考核结果进行修正。

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存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限自考核结束年度的次年 1 月 1 日起至少为五年。

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

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

成都盟升电子技术股份有限公司董事会

2025 年 4 月 30 日