

上海先导基电科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

上海先导基电科技股份有限公司（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》《公司章程》等规定，结合实际情况，制定《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，确保本激励计划顺利实施，促进公司发展战略和经营目标实现。

二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的绩效紧密挂钩，发挥良好的激励与约束作用。

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、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、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。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核评价工作，公司董事会负责最终考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面考核

本激励计划设置公司层面考核，首次及预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

解除限售安排	业绩考核目标
--------	--------

第一个解除限售期	2026年营业收入不低于25.00亿元
第二个解除限售期	2027年营业收入不低于35.00亿元

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

注 2：上述考核不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各解除限售期内，公司未满足相应业绩考核目标的，激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加算银行同期存款利息。

（二）个人层面考核

本激励计划设置个人层面考核，首次及预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。考核工作由公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织，按公司（含子公司）规定执行，通过对激励对象的绩效进行评价，得出考核等级，确定个人层面可解除限售比例，具体如下：

考核等级	5	4	3	2	1	0
个人层面可解除限售比例		100%		60%	30%	0%

各解除限售期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面可解除限售比例，因个人绩效考核导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加算银行同期存款利息。

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，确定激励对象的最终个人绩效考核结果。

（三）各解除限售期内，依据公司层面考核和个人层面考核情况，公司相应办理限制性股票解除限售/回购注销事项。

七、附则

(一)银行同期存款利息指中国人民银行制定的金融机构同期人民币存款基准利率。自公司公告限制性股票授予登记完成之日（含当日）起计息至公司董事会审议通过回购注销限制性股票议案之日（不含当日），不满一年的，按照一年期计算；满一年不满两年的，按照一年期计算；满两年不满三年的，按照两年期计算；依此类推。

(二)本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款与法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确条款按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

(三)本办法依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

(四)本办法由公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

上海先导基电科技股份有限公司董事会

2026年1月24日