

格兰康希通信科技（上海）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

格兰康希通信科技（上海）股份有限公司（以下简称“公司”）为实现公司战略规划及经营目标，充分激发成都知融科技有限公司（以下简称“知融科技”）相关骨干人员的积极性，保障本次收购的协同效应及第二业绩增长曲线的顺利实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，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》）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称《上市规则》）《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称《监管指南第 4 号》）等有关法律法规、规章和规范性文件以及《格兰康希通信科技（上海）股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，公司制定了格兰康希通信科技（上海）股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 4 号》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》、本次激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，制定了《格兰康希通信科技（上海）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》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标。建立并完善长期且有效的激励约束机制，通过科学严谨的考核体系，保障激励计划的顺利推进与高效落地，助力公司战略目标的达成。一方面，引导激励对象聚焦公司核心业务与关键绩效指标，充分激发其工作积极性与创造力；另一方面，将考核结果作为激励对象权益授予、归属的关键依据，确保激励与绩效紧密挂钩，实现激励的公平性与有效性。

二、考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行

评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、贡献紧密结合，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，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象。所有激励对象必须在本计划的有效期限内均在公司（含分、子公司）任职并签署劳动合同或受公司聘任。

四、考核机构

（一）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，并授权人事行政部负责具体实施考核工作。

（二）公司人事行政部、财务部等相关部门组成考核工作小组（以下简称“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负责并向薪酬与考核委员会报告相关工作。

（三）公司人事行政部、财务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，接受公司内审部门监督。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

激励对象获授的权益能否归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026 年-2027 年会计年度，分年度对子公司知融科技的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票在公司层面的业绩考核目标如下：

归属期	知融科技营业收入（A）		知融科技毛利（B）	
	目标值（Am）	门槛值（An）	目标值（Bm）	门槛值（Bn）
第一个归属期	2026 年度营业收入达到 4,000.00 万元	2026 年度营业收入达到 3,300.00 万元	2026 年度毛利达到 2,200.00 万元	2026 年度毛利达到 1,900.00 万元
第二个归属期	2026-2027 年度累计营业收入达到 12,000.00 万元	2026-2027 年度累计营业收入达到 9,800.00 万元	2026-2027 年度累计毛利达到 6,000.00 万元	2026-2027 年度累计毛利达到 5,000.00 万元

注：1、知融科技营业收入、毛利数据以经会计师事务所经审计的数据为准，下同。

2、归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面归属比例=知融科技营业收入的归属比例（X）*50%+知融科技毛利的归属比例（Y）*50%，具体情况如下：

归属业绩考核指标	权重比例	业绩完成情况	归属比例
知融科技营业收入（A）	50%	$A \geq A_m$	X=100%
		$A_n \leq A < A_m$	X=70%
		$A < A_n$	X=0%
知融科技毛利（B）	50%	$B \geq B_m$	Y=100%
		$B_n \leq B < B_m$	Y=70%
		$B < B_n$	Y=0%

公司根据上述指标的完成程度核算公司层面归属比例，所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	A	B	B-	C/C-
个人层面归属比例	100%		50%	0

若公司层面考核达标，激励对象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×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2026 年-2027 年两个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

(二)公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核结果作为归属的依据。

八、考核程序

公司人事行政部、财务部等相关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，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审议。

九、考核结果管理

(一) 考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，人事行政部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，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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，并确定最终考核结果。考核结果作为股票期权行权/限制性股票解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

- 1、考核结束后，人事行政部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，须由被考核人签字。
- 3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人事行政部负责统一销毁。

十、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。本办法未明确规定的内容，按照法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

(二) 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

格兰康希通信科技（上海）股份有限公司董事会

2026 年 9 月 11 日