

上海灿瑞科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海灿瑞科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《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》、《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、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现 2026 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，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次限制性股票激励计划的所有激励对象，即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，包括在公司任职的公司董事、高级管理人员、核心技术人员、技术和业务骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

股权激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标（满足全部指标）
第一个归属期	2025 年	2026 年	营业收入增长率较 2025 年增长不低于 10.00%； 且公司新产品数量占总产品数量不低于 10.00%。
第二个归属期	2025 年	2027 年	营业收入增长率较 2025 年累计实现不低于 20.00%；且公司新产品数量占总产品数量不低于 10.00%。
第三个归属期	2025 年	2028 年	营业收入增长率较 2025 年累计实现不低于 30.00%；且公司新产品数量占总产品数量不低于 10.00%。

注：上述公司新产品数量占总产品数量、营业收入增长率以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分第二类限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的第二类限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分第二类限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	基准年份	考核年度	业绩考核目标（满足全部指标）
预留授予第一个归属期	2025 年	2027 年	营业收入增长率较 2025 年累计实现不低于 20.00%；且公司新产品数量占总产品数量不低于 10.00%。
预留授予第二个归属期	2025 年	2028 年	营业收入增长率较 2025 年累计实现不低于 30.00%；且公司新产品数量占总产品数量不低于 10.00%。

注：上述公司新产品数量占总产品数量、营业收入增长率以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

（二）个人层面绩效考核要求

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，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：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%

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。

激励对象当期计划可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，则由公司作废失效，不可递延至下一年度

六、考核期间与次数

本次股权激励计划首次授予部分考核期间为 2026 年-2028 年三个会计年度，若预留部分限制性股票在 2026 年三季报披露前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标安排同首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年三季报披露后授予，预留授予部分考核年度为 2027 年-2028 年两个会计年度。公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

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，人力资源部应在考核工作结束后 15 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 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部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

力资源部统一销毁。

九、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。

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

上海灿瑞科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 23 日