

上海概伦电子股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海概伦电子股份有限公司（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、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据有关法律、法规、规章和规范性文件以及《上海概伦电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证限制性股票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》等有关法律、法规、规章和规范性文件、《公司章程》、本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

进一步健全公司激励约束机制，保障本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。

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，以实现本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激励计划所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导对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

考核委员会负责并向其报告工作。

(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)公司董事会负责对考核结果的审批。

五、考核指标及标准

(一)公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个归属期	2026	50%	40%
第二个归属期	2027	110%	80%
第三个归属期	2028	150%	100%
第四个归属期	2029	200%	125%

2、若预留限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留限制性股票的各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则公司层面考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，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	对应考核年度	以公司 2025 年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个归属期	2027	110%	80%
第二个归属期	2028	150%	100%
第三个归属期	2029	200%	125%

3、按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：①计算公司层面可归属限制性股票比例时，四舍五入，保留两位小数；

②上述“营业收入”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

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人考核评价结果分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，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：

个人层面考核结果	卓越 (S)	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	待提升 (D)
个人层面归属比例（S）	100%			80%	0%

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（S）。

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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予部分的考核期间为 2026-2029 年四个会计年度。若预留限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的考核期间与首次授予部分一致；若预留限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分的考核期间为 2027-2029 年三个会计年度。

公司层面的业绩考核，每自然年度考核一次；个人层面的绩效考核，每考核年度至少考核一次，由公司结合个人当期综合绩效考核结果确定评级档次。

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

1、被考核对象有权了解自己的个人层面绩效考核结果，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。

2、如果被考核对象对自己的个人层面绩效考核结果有异议，按公司现行绩效管理办法中绩效申诉的相关规定沟通处理。

（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，绩效考核记录至少保存 5 年。

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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（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。

上海概伦电子股份有限公司董事会

2026 年 8 月 10 日