

上海钢联电子商务股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海钢联电子商务股份有限公司（以下简称“公司”）为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，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，制定了《2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“限制性股票激励计划”或“激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利推进及有序实施，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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及公司章程、限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

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情况进行评价，以实现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规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成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薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（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）公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属批次	对应考核年度	归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润相对于 2025 年增长率		产业数据服务业务收入（销售商品、提供劳务收到的现金）相对于 2025 年增长率	
		目标值增长率（m）	触发值增长率（n）	目标值增长率（p）	触发值增长率（q）
第一批归属	2026	5%	3%	8%	5%
第二批归属	2027	8%	6%	12%	9%
第三批归属	2028	10%	8%	15%	12%
指标		实际完成度（A）	对应归属系数（X1）	实际完成度（B）	对应归属系数（X2）
考核达成情况		$A \geq m$	$X1=1$	$B \geq p$	$X2=1$
		$n \leq A$	$X1=A/m$	$q \leq B$	$X2=B/p$
		$A < n$	$X1=0$	$B < q$	$X2=0$
公司层面归属比例		每批次计划归属比例 $\times X1 \times X2$			

注：1. 上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”指剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

2. 上述“产业数据服务业务收入”指标以公司年度报告（经审计）中的数据为计算依据（下同）。

3. 若考核期内公司发生构成《上市公司重大资产重组管理办法》项下重大资产重组标准的特殊事项，授权董事会自该等特殊事项实施完毕的会计年度起，按照合并报表范围变动进行同口径调整（即模拟该等资产自考核期初即纳入/不纳入合并报表，同步调整业绩考核基数与各年度业绩考核目标）。

本激励计划预留授予部分若在 2026 年 9 月 30 日之前授予，则考核安排与首次授予部分一致，预留授予部分若在 2026 年 9 月 30 日之后授予，则考核年度为 2027—2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

（二）个人层面绩效考核要求

所有激励对象的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。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，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：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%		50%	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。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

本次激励计划首次授予限制性股票的考核期间为 2026-2028 三个会计年度，本激励计划预留授予部分若在 2026 年 9 月 30 日之前授予，则考核安排与首次授予部分一致，预留授予部分若在 2026 年 9 月 30 日之后授予，则考核年度为 2027—2028 年两个会计年度，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

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，员工直接主管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。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部或证券部沟通解决。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 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

- 1.考核结束后，人力资源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，须经考核记录员签字。
- 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力资源部负责统一销毁。

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。

上海钢联电子商务股份有限公司董事会

2026 年 8 月 27 日