

上海合合信息科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海合合信息科技股份有限公司（以下简称“公司”）为持续完善公司长效激励机制，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，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，促进公司持续发展。通过持续推动中长期激励机制，增强公司凝聚力。确保公司发展战略的有效落地和经营目标的高质量实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《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》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定并拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保障本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件、以及《上海合合信息科技股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海合合信息科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

（一）通过股权激励计划，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，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，促进公司持续发展。

（二）通过持续推动中长期激励机制，增强公司凝聚力。

二、考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）以实现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

本办法适用于本激励计划所确定的激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员和董事会认为需要激励的其他人员，包含公司实际控制人，但不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

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）公司人力资源部负责具体实施考核工作，并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）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核标准

（一）公司层面业绩考核

1、首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026年	2026年营业收入定比基数增长率不低于40.00%	2026年营业收入定比基数增长率不低于32.00%
第二个归属期	2027年	2027年营业收入定比基数增长率不低于55.00%	2027年营业收入定比基数增长率不低于44.00%
第三个归属期	2028年	2028年营业收入定比基数增长率不低于70.00%	2028年营业收入定比基数增长率不低于56.00%
第四个归属期	2029年	2029年营业收入定比基数增长率不低于85.00%	2029年营业收入定比基数增长率不低于68.00%

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

注：1、“营业收入”口径以公司经审计的合并报表为准；2、“基数”为公司2023年-2025年平均营业收入。

2、首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核年度为2026-2031年六个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026年	2026年营业收入定比基数增长率不低于40.00%	2026年营业收入定比基数增长率不低于32.00%
第二个归属期	2027年	2027年营业收入定比基数增长率不低于55.00%	2027年营业收入定比基数增长率不低于44.00%
第三个归属期	2028年	2028年营业收入定比基数增长率不低于70.00%	2028年营业收入定比基数增长率不低于56.00%
第四个归属期	2029年	2029年营业收入定比基数增长率不低于85.00%	2029年营业收入定比基数增长率不低于68.00%
第五个归属期	2030年	2030年营业收入定比基数增长率不低于100.00%	2030年营业收入定比基数增长率不低于80.00%
第六个归属期	2031年	2031年营业收入定比基数增长率不低于115.00%	2031年营业收入定比基数增长率不低于92.00%

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

注：1、“营业收入”口径以公司经审计的合并报表为准；2、“基数”为公司2023年-2025年平均营业收入。

3、预留授予部分公司层面业绩考核

若本激励计划预留授予的限制性股票在2026年第三季度报告披露前授出，预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核同上述首次授予部分激励对象按照类别分别对应的公司层面业绩考核安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在2026年第三季度报告披露后授出，若预留部分授予第一类激励对象，公司层面业绩考核年度为2027-2029年三个会计年度，若预留部分授予第二类激励对象，公司层面业绩考核年度为2027-2031

年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面考核指标与上述首次授予部分对应年度的考核指标一致。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核最低值的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）激励对象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。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C 三个档次，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实际归属的股份数量：

评价结果	A	B	C
个人层面归属比例（Y）	100%	80%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，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股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

所有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，不可递延至下一年度。

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、考核期间和次数

（一）考核期间

本次激励计划第一类激励对象的考核期间为 2026-2029 年四个会计年度；第二类激励对象的考核期间为 2026-2031 年六个会计年度。若本激励计划预留授予的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授出，预留授予的激励对象考核期与上述两个考核期一致；若本激励计划预留授予的限制性股票在 2026 年第三季

度报告披露后授出，预留授予的第一类激励对象考核期为 2027-2029 年三个会计年度，预留授予的第二类激励对象考核期为 2027-2031 年五个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

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激励对象考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工分管领导（或直接汇报对象）应在考核工作结束后 10 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，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。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）本办法由公司董事会负责制定、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本激励计划生效后实施。

上海合合信息科技股份有限公司董事会

2026年9月11日