

上海泰坦科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海泰坦科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，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“本激励计划”）。

为保证本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《上海泰坦科技股份有限公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海泰坦科技股份有限公司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

进一步建立、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，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的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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（含控股子公司、分公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、

董事会认为需要被激励的其他人员。

四、考核机构

- 1、考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- 2、公司人力资源部门负责具体实施考核工作。人力资源部门对考核委员会负责及报告工作。
- 3、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。
- 4、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

- 1、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，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	净利润（Am）	经营性现金流（Bm）
第一个归属期	公司 2026 年度净利润不低于 3,000 万元	2026 年度经营性现金流为正
第二个归属期	公司 2026-2027 年度累计净利润不低于 10,000 万元	2027 年度经营性现金流为正
第三个归属期	公司 2026-2028 年度累计净利润不低于 25,000 万元	2028 年度经营性现金流为正

注：考核期“净利润”指标计算指归属于上市公司股东净利润，并剔除本激励计划、未来年度实施的激励计划（如有）以及员工持股计划（如有）所产生的股份支付费用影响（下同）。

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，则公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	净利润（Am）	经营性现金流（Bm）
第一个归属期	公司 2026-2027 年度累计净利润不低于 10,000 万	2027 年度经营性现金流为正

第二个归属期	公司 2026-2028 年度累计净利润不低于 25,000 万	2028 年度经营性现金流为正
--------	----------------------------------	-----------------

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：

业绩实际完成情况		指标对应系数
对应考核年度净利润完成值（A）	$A \geq 90\% \times A_m$	$X_1 = 100\%$
	$70\% \times A_m \leq A < 90\% \times A_m$	$X_1 = A/A_m + 10\%$
	$A < 70\% \times A_m$	$X_1 = 0\%$
对应考核年度经营性现金流（B）	$B > 0$	$X_2 = 100\%$
	$B \leq 0$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例（X）	$X_1 \times X_2$	

2、满足激励对象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。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、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：

个人层面考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（S）	100%	80%	50%	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的激励对象考核期间为2026-2028三个会计年度。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，则相应考核期间为2026-2028年三个会计年度；若预留限制性股票在公司2026年第三季度报告披露

之后授予，则相应考核期间为2026-2027年度、2026-2028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考核委员会。

八、考核结果管理

1、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，考核委员会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，可在收到考核结果后5日内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。

2、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，经考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、附则

1、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。

2、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。

上海泰坦科技股份有限公司董事会

2026年4月17日