

泰豪科技股份有限公司

2026年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证泰豪科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026年股票期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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、公司《2026年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）的相关规定，特制定公司《2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，确保公司股权激励计划的顺利实施，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据，最大程度的发挥此次股权激励的激励作用，确保公司经营目标的实现。

二、考核原则

（一）考核评价坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的业绩进行评价。

（二）考核指标与激励对象工作业绩、岗位贡献紧密结合。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会

- 1、负责领导和审核对激励对象的考核工作；
- 2、负责对激励对象的考核结果进行审议并进行决议。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作，负责审核相关绩效考核结果，负责绩效结果的申诉处理。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责收集整理相关考核数据，并对数据的真实性和可靠性负责。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2026 年、2027 年两个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。授予的股票期权的行权安排及业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核条件
第一个行权期	2026 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 50%； 2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 100%。
第二个行权期	2027 年	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 75%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 150%。

注：（1）上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述“净利润”指公司经审计合并报表的归属于母公司所有者的净利润并剔除所有激励计划股份支付费用影响后的数据为计算依据；

（3）上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考评结果确定其行权的比例：

考核结果	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	0%

公司层面业绩达到考核目标、激励对象在上一年度绩效考核合格后，当年度计划行权的股票期权才可按照相应比例行权。激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×个人层面行权比例。

若激励对象在上一年度绩效考核不合格，则当年度计划行权的股票期权不能行权，不可递延至下一年度，由公司进行注销

六、考核期间与次数

本激励计划的考核年度为2026年、2027年两个会计年度，公司层面的业绩

考核及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、考核结果反馈与申诉

（一）考核结果反馈与申诉

人力资源部或被考核者的直属上司对被考核者进行年度结果反馈。

被考核者如对考核结果有异议，应优先沟通解决。如果不能妥善解决，被考核者可以向人力资源部提出申诉，接到申诉之日起十日内，应对申诉者的申诉请求予以答复。

（二）考核结果归档

考核结束后，人力资源部应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，该计划结束五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薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）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。

（三）本办法经公司股东会审议通过并自2026年股票期权激励计划生效后实施。

泰豪科技股份有限公司董事会

2026年4月15日