

上海市翔丰华科技股份有限公司

2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海市翔丰华科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）为进一步完善公司治理结构，建立健全公司长效激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员和业务（技术）骨干的积极性和创造性，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，公司制定了《2026年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

为保证股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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件，以及公司章程、本限制性股票激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定《上海市翔丰华科技股份有限公司 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”）。

第一条 考核目的

本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划的具体目标，科学化、规范化、制度化管理激励对象，确保公司股权激励计划的各项业绩指标顺利实现。同时，引导激励对象提升工作能力、工作绩效，为本次激励计划的执行梳理公平、客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员和业务（技术）骨干。

董事必须经公司股东会选举，高级管理人员须经董事会聘任。所有激励对象应在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权薪酬委员会负责领导、组织、实施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，负责向薪酬委员会报告工作。

（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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

（一）归属安排

本计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	20%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时因归属条件未成就的限制性股票，由公司按本激励计划规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（二）满足公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以 2025 年为基数，考核年度的净利润增长率	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026 年	30%	25%
第二个归属期	2027 年	40%	35%
第三个归属期	2028 年	50%	45%

注：“净利润”口径以经审计的归属于上市公司股东的净利润且剔除公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用后的数据作为计算依据。

公司层面归属比例的确定规则：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
净利润 (A)	$A \geq A_m$	100%
	$A_m > A \geq A_n$	$(A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	0%

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（三）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照持有人的考核结果确定其实际归属的股份数量。持有人的个人考核评价结果分数划分为 2 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持有人各期实际归属份额。

考核等级	合格及以上	不合格
个人层面归属比例	100%	0%

若公司层面业绩考核达标，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限制性股票数量×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，则作废失效，不可递延至下一年度。

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。

第六条 考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为 2026-2028 年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体考核工作，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委员会。

第八条 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，人力资源部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。

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，被考核对象可向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（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，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬委员会批准后由人力资源部统一销毁。

第九条 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。

上海市翔丰华科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 22 日