

# 上海盛剑科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海盛剑科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，完善公司法人治理结构，建立、健全激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，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、规范性文件和《上海盛剑科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》、《上海盛剑科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的规定，结合公司实际情况，特制定《上海盛剑科技股份有限公司 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

进一步完善公司的法人治理结构，建立、健全公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，促进公司长期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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。具体包括公司（含合并报表分子公司）董事、高级管理人员、核心及骨干人员、董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、外部董事，也不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划激励对象中包含外籍员工，该等外籍员工任职关键岗位，在公司的业务拓展等方面发挥重要作用，通过实施本激励计划将进一步促进公司核心人

才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。以上激励对象中，董事必须经股东会或职工代表大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司具有聘用或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同，领取薪酬。

#### 四、考核机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。

(二) 公司人力资源部、总经办等相关部门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。

(三) 公司董事会负责考核结果的审核。

#### 五、绩效考核指标及标准

##### (一) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划考核年度为 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激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予的限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核年度公司营业收入 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个解除限售期	2026 年	12.96 亿元	16.20 亿元
第二个解除限售期	2027 年	16.07 亿元	19.44 亿元
第三个解除限售期	2028 年	18.99 亿元	22.36 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例 (X)
考核年度公司营业收入 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=80\%+(A-An)/(Am-An)*20\%$
	$A < An$	$X=0\%$

注：上述“营业收入”指经审计的公司合并财务报表营业收入，上述亿元指人民币亿元，下同。

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2026 年第三季

度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	考核年度公司营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2027 年	16.07 亿元	19.44 亿元
第二个解除限售期	2028 年	18.99 亿元	22.36 亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
考核年度公司营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = 80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	$X = 0\%$

本激励计划授予的限制性股票在公司层面设置了触发值和目标值两个业绩考核目标。当公司业绩达到目标值时，当年公司层面可解除限售比例为 100%；当公司业绩达到触发值未达到目标值时，当年公司层面可解除限售比例为  $80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$ ；当公司业绩未达到触发值时，则当年公司层面可解除限售比例为 0%。

限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效评价相关制度实施，依照激励对象个人考核年度绩效评价结果等级确定其解除限售的比例。激励对象个人的年度绩效评价结果等级分为 A、B、C、D、E 五个等级，绩效评价结果等级与个人考核可解除限售比例的对照关系如下所示：

绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例（Y）	100%	100%	80%	60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“D”及以上，激励对象可按照本激励

计划规定的比例分批次解除限售；若激励对象上一年度个人绩效考核为“E”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售资格。激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按照授予价格回购注销，不可递延至以后年度。

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×当年公司层面可解除限售比例（X）×个人层面可解除限售比例（Y）。

## 六、考核期间与次数

考核期间为激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。本次激励计划首次授予限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部、总经办等相关部门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，公司董事会负责考核结果的审核。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，其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。

2、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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

## （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字确认。

3、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，人力资源部有权销毁。

## 九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释及修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

上海盛剑科技股份有限公司董事会

2026 年 5 月 21 日