

上海天永智能装备股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

上海天永智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步激发企业创新创造活力，建立、健全公司长效激励机制，充分调动核心团队的积极性，吸引和留住优秀人才，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，拟实施 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，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、公司本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本考核管理办法（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，保证公司本激励计划的顺利实施，并最大程度地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股权激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及技术和业务骨干人员等。

本激励计划地激励对象不包括公司独立董事，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。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各行权期内的行权资格及股票期权的行权数量。

（二）公司董事会办公室、人事行政部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人事行政部、财务部等相关组织负责相关考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，并对数据的真实性、完整性和准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2026 年至 2027 年度，共两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度获授的股票期权的行权条件之一。

本激励计划首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标		目标值 (Am)	触发值 (An)
	考核指标	目标说明		
第一个行权期	营业收入	2026 年度该指标较 2025 年度的增长率	10%	3%
第二个行权期	营业收入	2027 年度该指标较 2025 年度的增长率	15%	5%

注：1、上述指标需剔除公司购买股权类资产（如有）的影响后的数值作为计算依据，下同。

2、上述行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若本激励计划预留授予部分的授予日早于公司 2026 年三季度报告披露日（不含当日）的，考核年度为 2026 年至 2027 年度，共两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度获授的股票期权的行权条件之一。

该情形下，本激励计划预留授予部分各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标		目标值 (Am)	触发值 (An)
	考核指标	目标说明		
第一个行权期	营业收入	2026 年度该指标较 2025 年度的增长率	10%	3%
第二个行权期	营业收入	2027 年度该指标较 2025 年度的增长率	15%	5%

若本激励计划预留授予部分的授予日晚于公司 2026 年三季度报告披露日（含当日）的，考核年度为 2027 年至 2028 年度，共两个会计年度，分年度对公

司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度获授的股票期权的行权条件之一。

该情形下，本激励计划预留授予部分各年度公司层面业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	业绩考核目标		目标值 (Am)	触发值 (An)
	考核指标	目标说明		
第一个行权期	营业收入	2027 年度该指标较 2025 年度的增长率	15%	5%
第二个行权期	营业收入	2028 年度该指标较 2025 年度的增长率	20%	10%

各行权期内，按该期适用的业绩考核目标的完成值 A 分别计算可行权比例，计算方法如下表所示。

完成情况	公司层面可行权比例
$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	$A/A_m \times 100\%$
$A < A_n$	0%

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定各行权期其实际的个人层面可行权比例。

激励对象个人层面考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不称职”五个等级，分别对应个人层面可行权比例如下表所示：

个人层面考核评价结果	个人层面可行权比例
优秀（A）	100%
良好（B）	100%
合格（C）	80%
待改进（D）	0%
不称职（E）	0%

首次授予部分各行权期使用的激励对象个人层面绩效考核所属年度见下表：

行权期	个人层面绩效考核所属年度
第一个行权期	2026
第二个行权期	2027

预留部分各行权期使用的激励对象个人层面绩效考核所属年度见下表：

行权期	个人层面绩效考核所属年度	
	情形一：预留授予部分的授予日早于公司 2026 年三季度报告披露日（不含当日）	情形二：预留授予部分的授予日晚于公司 2026 年三季度报告披露日（含当日）
第一个行权期	2026	2027
第二个行权期	2027	2028

六、考核结果的运用

激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人获授股票期权中当年计划行权的数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，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，经公司股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权予以注销或终止本激励计划。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象授予的股票期权所属行权期对应的会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为 2026-2027 年（预留部分可能为 2027-2028 年），共两个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、考核程序

（一）公司财务部根据各年度经审计的业绩情况判断是否符合行权条件中公司层面业绩考核指标；

（二）公司人事行政部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责激励对象绩效考核的具体工作，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）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，董事会薪酬与考核委员会在确定激励对象的行权资格及股票期权行权比例的过程中，相关关联董事应予以回避；

（四）董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象可行权的股票期权行权数量。

九、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，员工直接主管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，可与人事行政部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可以在接到考核结果通知的10个工作日内，向董事会薪酬与考核委员会提出书面申诉，董事会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。

（二）考核结果归档

考核结束后，公司人事行政部需保留绩效考核所有考核记录。

十、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股权激励计划生效后实施。

上海天永智能装备股份有限公司董事会

2026年8月26日