

超捷紧固系统（上海）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

超捷紧固系统（上海）股份有限公司（以下简称“公司”或“超捷股份”）将人才视为重要的无形资产，不断通过增强正向激励和调节薪酬等措施，建立和完善中长期的激励与约束机制，以有效吸引和保留优秀人才，提升团队的凝聚力和企业的竞争力。在此基础上，公司推行薪酬证券化改革，以进一步激励和保留关键人才，激发他们的积极性和创造力，推动公司长期战略目标的实现。薪酬证券化改革的第一步是通过有效激励将股东、公司和团队三方利益结合在一起。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，公司制定了《超捷股份 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 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，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，公司特制定本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强本激励计划执行的计划性，量化本激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公平、公正、公开的原则，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、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。本激励计划涉及的激励对象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、子女以及外籍员工，不包括超捷股份独立董事。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任，职工代表董事需经职工代表大会选举。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责本次股权激励的组织、实施工作；

（二）公司人力资源部、财务管理部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作，考核工作小组对薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司人力资源部、财务管理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）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票对应的考核年度为 2026 年—2029 年四个会计年度，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。

本激励计划授予的限制性股票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	业绩考核目标（Am）
第一个解除限售期	2026 年	第一个解除限售期，公司需满足以下条件之一： 1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 35%； 2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 250%。
第二个解除限售期	2027 年	第二个解除限售期，公司需满足以下条件之一： 1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 55%； 2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 450%。
第三个解除限售期	2028 年	第三个解除限售期，公司需满足以下条件之一： 1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 75%； 2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 600%。
第四个解除限售期	2029 年	第四个解除限售期，公司需满足以下条件之一： 1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2029 年营业收入增长率不低于 100%； 2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2029 年净利润增长率不低于 800%。
考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例 X
各考核年度实际达成营业收入增长率/净利润增长率（A）	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$80\% * Am \leq A < Am$	$X=A/Am * 100\%$
	$A < 80\% * Am$	$X=0$

注 1：上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

注 2：上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

注 3：考核结果取营业收入或净利润完成度孰高值应用至当年度业绩完成度及对应公司层面解除限售比例。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩完成度未达到业绩考核目标 80%的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

（二）事业部/部门层面的绩效考核：

激励对象当年实际解除限售比例与其所属事业部/部门在 2026 年-2029 年的考核指标完成情况挂钩，根据各事业部/部门层面的考核指标完成情况设置不同的比例系数，具体如下：

事业部/部门绩效考核评价结果	A	B	C	D
事业部/部门层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

（三）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内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面解除限售比例如下所示：

个人绩效考核评价结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成要求的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×事业部/部门层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划授予的限制性股票的考核期间为 2026 年—2029 年四个会计年

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

公司人力资源及行政部、董事会秘书办公室等相关部门在薪酬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薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、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 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，可与人力资源及行政部沟通解决。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。

3、考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源及行政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案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

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，由薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由薪酬委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（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。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）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

超捷紧固系统（上海）股份有限公司董事会

2026 年 03 月 10 日