

上海宏力达信息技术股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海宏力达信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，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，按照收益与贡献匹配的原则，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《上海宏力达信息技术股份有限公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，特制定《上海宏力达信息技术股份有限公司 2025 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

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，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激励计划所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对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。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责并向其报告工作。

（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）公司董事会负责对考核结果的审批。

五、考核评价指标及标准

（一）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（二）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据考核指标完成情况确定公司层面的归属比例（X），各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	各年度净利润定比 2024 年增长率（A）		各年度应收账款余额与营业收入之比（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025	10%	8%	1.00	1.05
第二个归属期	2026	20%	16%	0.90	0.95

注：1、上述“净利润”、“应收账款余额”、“营业收入”以公司该会计年度审计报告所载数据为准；
2、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据（下同）。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前（含当日）授予，则其考核年度及目标与首次授予的限制性股票保持一致。若本激励计划预留授予的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则其考核年度为 2026-2027 年，具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	各年度净利润定比 2024 年增长率（A）		各年度应收账款余额与营业收入之比（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026	20%	16%	0.90	0.95
第二个归属期	2027	30%	24%	0.80	0.85

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	考核指标完成情况	指标对应系数
对应考核年度实际达成的净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
对应考核年度实际达成的应收账款余额与营业收入之比（B）	$B \leq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_m < B \leq B_n$	$X_2=80\%$
	$B > B_n$	$X_2=0$
公司层面归属比例（X）	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	

（三）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的绩效考核结果综合确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果根据其所在部门/业绩单元绩效和个人绩效评定，划分为 A、B、C、D 四个档次，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激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例（P）	100%		60%~80%	0%

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（X）×个人层面归属比例（P）。

所有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的，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露前（含当日）授予，则其考核年度与首次授予的限制性股票保持一致。若本激励计划预留授予的限制性股票于 2025 年第三季度报告披露后授予，则其考核年度为 2026-2027 年，每个会计年度考核一次。

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对激励对象进行年度考核，并负责对年度考核结果进行核查、分析、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 个工作日内通知被考核对象考核结果。

若被考核对象对考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。若无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行最终确定。

（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。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力资源部统一销毁。

九、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、部门规章和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后开始实施。

上海宏力达信息技术股份有限公司董事会

2025 年 3 月 19 日