

胜宏科技（惠州）股份有限公司

2026 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

胜宏科技（惠州）股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司中层管理人员和核心骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》《2026 年 A 股限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

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，保证股权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，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，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 2026 年 A 股限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司（含子公司，下同）中层管理人员、核心技术（业务）骨干。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

（二）公司行政管理中心、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

（三）公司行政管理中心、财务中心等负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	基准增长率（A）	目标增长率(B)
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 40%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 40%。	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 50%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 50%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 96%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 96%。	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 125%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 125%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 174.40%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 174.40%。	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 237.50%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 237.50%。

本激励计划预留限制性股票的考核年度为 2027-2028 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：

归属期	业绩考核目标	
	基准增长率（A）	目标增长率(B)
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 96%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 96%。	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 125%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 125%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 174.40%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 174.40%。	公司需满足下列两个条件之一： 以 2025 年净利润为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 237.50%； 以 2025 年营业收入为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 237.50%。

注：注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入，“净利润”指归属于上市公

司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施激励计划及员工持股计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司根据各考核年度的业绩目标完成度，确定公司层面可归属限制性股票数量，具体方式如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可归属限制性股票比例
考核年度净利润或营业收入相较 2025 年的增长率 (X)	$X \geq B$	100%
	$B > X \geq A$	$80\% + (X - A) / (B - A) \times 20\%$
	$X < A$	0

注 1：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

注 2：公司层面可归属限制性股票比例经四舍五入，保留两位小数。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

（二）个人业绩考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行有关制度组织实施，公司将根据激励对象的绩效考核完成情况确定其获授的限制性股票是否达到归属条件以及实际可归属数量。个人当年实际可归属股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面可归属限制性股票比例×标准系数。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C 和 D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际可归属股票比例：

考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

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

（一）考核期间

激励对象每期限限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

限制性股票激励计划期间每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司行政管理中心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、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

（二）如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的五个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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修正；

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，证券部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券部负责统一销毁。

十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改。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。

本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

胜宏科技（惠州）股份有限公司董事会

2026 年 7 月 20 日