

上海宏英智能科技股份有限公司

2023 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证上海宏英智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）2023年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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》等有关法律、法规、规范性文件和《上海宏英智能科技股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，特制订本办法。

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2023 年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司行政人事部负责具体实施考核工作。行政人事部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司行政人事部、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）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权/限制性股票的行权/解除限售考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。

①本激励计划首次授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	2023 年	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年的营业收入为基数，公司 2023 年营业收入增长率不低于 10%； 2、以 2022 年的净利润为基数，公司 2023 年净利润增长率不低于 10%。
第二个行权/解除限售期	2024 年	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年的营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2022 年的净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 20%。
第三个行权/解除限售期	2025 年	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年的营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 80%； 2、以 2022 年的净利润为基数，公司 2025 年净利润增长率不低于 40%。

注：1、上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

②若预留授予的权益于 2023 年三季度报披露之前授予，则预留授予部分权益的业绩考核目标与首次授予一致；若预留授予的权益于 2023 年三季度报披露之后授予，则预留授予部分权益的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	2024 年	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年的营业收入为基数，公司 2024 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2022 年的净利润为基数，公司 2024 年净利润增长率不低于 20%。
第二个行权/解除限售期	2025 年	公司需要满足下列两个条件之一： 1、以 2022 年的营业收入为基数，公司 2025 年营业收入增长率不低于 80%； 2、以 2022 年的净利润为基数，公司 2025 年净利润增长

		率不低于 40%。
--	--	-----------

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核期当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象对应考核期年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，并支付同期银行定期存款利息。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理制度，公司将依照激励对象的个人年度绩效考核评价得分确定其行权/解除限售比例，具体如下：

个人年度绩效考核评价得分（S）	S≥85分	80分≤S<85分	S<80分
个人层面系数（N）	100%	80%	0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量=个人层面系数（N）×个人当年计划行权/解除限售的股票期权/限制性股票的数量。

激励对象考核当年未能行权的股票期权，由公司注销；激励对象考核当年未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销，并支付同期银行定期存款利息。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授股票期权/限制性股票的各行权/解除限售期的前一个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划实施期间，按每个年度一次进行考核。

七、考核程序

公司行政人事部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。

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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 15 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，可在收到考核结果后 5 日内与行

政人事部沟通解决。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 20 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由行政人事部作为保密资料归档保存，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，经薪酬与考核委员会批准后由行政人事部统一销毁。

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等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件等规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

上海宏英智能科技股份有限公司董事会

2023年4月27日