上海宏英智能科技股份有限公司
2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海宏英智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司的法人治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件，以及《上海宏英智能科技股份有限公司章程》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，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司 2026 年限制性股票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，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和激励对象的业绩情况进行评价，以实现本次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的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

2、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。

3、公司行政人事部负责具体考核工作，保存考核结果，形成绩效考核报告与结果汇总，对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、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的解除限售考核年度为2027-2028年两个会计年度，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	业绩考核目标（Am）
第一个解除限售期	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于100%。
第二个解除限售期	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于120%。

注：1、上述“营业收入”指公司经审计的合并报表营业收入；
2、上述业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩预测和业绩承诺。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的解除限售比例如下表所示：

考核指标	考核指标完成比例	公司层面解除限售比例（X）
营业收入实际增长率（A）（以2025年营业收入为基数）	A≥Am	X=100%
	Am *90%≤A<Am	X=80%
	A<Am *90%	X=0

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

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解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票的数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面系数（N）。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、考核程序

公司行政人事部等相关部门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。

七、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划限制性股票的解除限售考核年度为2027-2028年两个会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划实施期间，按每个年度一次进行考核。

八、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，董事会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。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果通知的5个工作日内与行政人事部沟通解决。

如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会应在20个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3、考核结果作为本次激励计划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，行政人事部应保留绩效考核所有考核记录档案。

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

3、考核结果作为保密资料归档保存，保存期限为本次激励计划结束后5年，保存期限届满后由行政人事部按照规定统一销毁。

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本次激励计划生效后实施。

上海宏英智能科技股份有限公司

2026 年 11 月 27 日