

# 华平信息技术股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划考核管理办法

华平信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）为持续推进长期激励机制建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，遵循收益与贡献对等原则，推出 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划顺利实施，公司根据《公司法》《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》《公司章程》等规定，结合实际情况，制定《2026 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

建立和完善激励约束机制，确保本激励计划顺利实施，促进公司发展战略和经营目标实现。

### 二、考核原则

考核评价工作坚持公正、公开、公平的原则，与激励对象的绩效紧密挂钩，发挥良好的激励与约束作用。

### 三、考核对象

本办法适用于本激励计划确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、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。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织考核评价工作，公司董事会负责最终考核结果的审核。

### 五、考核标准

#### （一）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，以净利润作为业绩考核指标，具体如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	2026年净利润不低于1,000.00万元

第二个归属期	2027年净利润不低于1,500.00万元
--------	-----------------------

注1：上述“净利润”指标指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除公司实施股权激励计划和员工持股计划等激励事项产生的激励成本影响。

注2：上述业绩考核目标不构成公司实质预测与承诺，敬请投资者注意风险。

各归属期内，因公司层面业绩考核导致当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，按照公司（含子公司）薪酬与绩效考核制度执行，对激励对象的绩效考核情况进行打分，以考核分数确定所属考核等级，并设置绩效系数区间，进一步量化激励对象的绩效，提高公平、公正性，对处于相同考核等级项下的激励对象进行差异化激励，督促激励对象尽力提高绩效水平。

激励对象的绩效评价结果划分为A/B/C/D/E五个档次，结合激励对象的绩效评价结果，确定个人层面可归属比例：

考核等级	个人层面可归属比例（X）
A	$80\% < X \leq 100\%$
B	$50\% < X \leq 80\%$
C	$0\% < X \leq 50\%$
D	0%
E	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例，因个人层面绩效考核导致当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## 六、考核结果管理

（一）激励对象有权了解个人绩效考核结果，公司董事会薪酬与考核委员会应在考核评价工作结束后5个工作日内将个人绩效考核结果通知激励对象。激励对象的个人绩效考核记录由公司归案保存。

（二）激励对象对个人绩效考核结果有异议的，可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会自收到激励对象个人申诉后10个工作日内开展复核工作，确定激励对象的最终个人绩效考核结果。

（三）各归属期内，依据公司层面业绩考核和个人层面绩效考核情况，公司

相应办理限制性股票归属登记/作废失效事项。

## 七、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。本办法所涉条款与法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）相冲突的，按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行；本办法未明确条款按照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、本激励计划（草案）的规定执行。

（二）本办法依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

（三）本办法由公司股东会审议通过，自本激励计划正式实施后生效。

华平信息技术股份有限公司董事会

2026年2月5日