

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



Victory Giant Technology (HuiZhou) Co., Ltd.

勝宏科技（惠州）股份有限公司

（於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司）

（股份代號：2476）

海外監管公告

董事、高級管理人員薪酬制度

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

茲載列勝宏科技（惠州）股份有限公司（「本公司」）於深圳證券交易所網站（<http://www.szse.cn/>）及巨潮資訊網（www.cninfo.com.cn）所發佈之《勝宏科技（惠州）股份有限公司董事、高級管理人員薪酬制度》，僅供參閱。

承董事會命
勝宏科技（惠州）股份有限公司
董事長兼執行董事
陳濤先生

香港，2026年6月12日

截至本公告日期，董事會包括：(i)執行董事陳濤先生、趙啟祥先生、陳勇先生及王海燕女士；(ii)非執行董事劉春蘭女士；及(iii)獨立非執行董事謝蘭軍先生、謝玲敏博士、張繼海博士及王庭聰先生。

胜宏科技（惠州）股份有限公司

董事、高级管理人员 薪酬制度

二〇二六年六月

胜宏科技（惠州）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善胜宏科技（惠州）股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事和高级管理人员工作积极性，激励公司董事和高级管理人员积极参与决策、管理与监督，公司实行董事和高级管理人员任职津贴制度。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》、公司股票上市地证券监管规则及其它相关法律、法规和《公司章程》的相关规定，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事和高级管理人员包括：公司董事、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等高级管理人员（以下简称“高管人员”）。

第三条 薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、本所有关规定以及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见以及未采纳的具体理由，并进行披露。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力。

（二）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一。

（三）与绩效挂钩的原则。

（四）短期与长期激励相结合的原则。

（五）激励与约束相结合的原则。

第二章 薪酬标准和支付方式

第五条 独立董事薪酬

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，参照《上市公司独立董事管理办法》以及《独立董事工作制度》执行，由公司股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第六条 非独立董事、高级管理人员薪酬

公司非独立董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。其收入个人所得税由公司代扣并缴交。

公司非独立董事兼任公司高管时，年薪方案上限以上述两者上限的较高者确定。

对于公司引进高管人员或对公司有杰出贡献的高管人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高管人员原有的薪酬水平及高管人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第七条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确

定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第八条 公司非独立董事和高级管理人员的基本薪酬按月平均发放，绩效薪酬以半年按考核发放；其中非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 非独立董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第十条 公司可根据实际情况将非独立董事、高级管理人员绩效年薪的一定比例进行递延支付，递延部分由公司按照法律法规的要求进行管理和执行。

第十一条 在公司任职的公司非独立董事和高管人员的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金按国家及地方相关规定办理，如另行规定的按另行规定办理。

第十二条 工资计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月20日之前准时发放。如遇支付日为节假日时，则顺延或提前发放。

公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前1日通知，并确定延缓支付日。

第十三条 下列各项费用从工资中直接扣除：

- （一）工薪收入个人所得税。
- （二）社会保险按比例需由个人支付的部分。
- （三）向公司借取的到期未归还的借款。

第十四条 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超额发放部分。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时

对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十七条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第十八条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

第十九条 公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害上市公司及股东的合法权益。

第二十条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第三章 薪酬发放的审批程序

第二十一条 董事与高管人员薪酬发放的审批程序：

（一）公司董事和高管人员任职津贴自董事经股东会、高管人员经董事会批准任职当日起计算，由公司统一代扣并代缴个人所得税；

（二）公司董事和高管人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事和高管人员职务的或自愿放弃领取津贴的，按其实际任期计算薪酬并予以发放；

（三）董事的薪酬方案应当提交公司股东会审议，并及时披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避；

（四）高级管理人员的薪酬方案应当提交董事会批准，向股东会说明，并及时披露；

（五）若公司亏损的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二十二条 董事出席公司董事会及董事会下设专门委员会、股东会会议的差旅费以及按《公司章程》和公司相关工作制度行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

第二十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第四章 附则

第二十四条 本制度经董事会同意，提交股东会审议通过后实施。修改时亦同。

第二十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、公司股票上市地证券监管规则、公司章程及公司董事会薪酬与考核委员会工作细则执行。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释。

胜宏科技（惠州）股份有限公司

2026年6月12日