# 上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司

# 2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法

上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以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年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）。

为保证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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、公司本次激励计划的相关规定，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，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，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，以实现激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与公司股东利益最大化。

**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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

**四、考核机构**

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对象的考核工作。

（二）公司人力部门负责具体实施考核工作。人力部门对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力部门、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、考核指标及标准**

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为2027年-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分各年度业绩考核安排如下表所示：

| 归属期 | 对应考核年度 | 营业收入增长率（A） | |
|---|---|---|---|
| | | 触发值（An） | 目标值（Am） |
| 第一个归属期 | 2027 年度 | 10% | 15% |
| 第二个归属期 | 2028 年度 | 20% | 30% |
| 第三个归属期 | 2029 年度 | 30% | 45% |

注：1.上述增长率均为相对2026年营业收入的定比增长率，下同；

2.上述营业收入指经审计的公司合并报表营业收入，下同；

3.上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

公司层面归属比例（X）的计算方式如下：

| 考核指标 | 考核指标完成区间 | 公司层面归属比例X |
|---|---|---|
| 较2026年营业收入的定比增长率 | A＜An | 0 |
| | An≤A＜Am | 80% |
| | A≥Am | 100% |

若预留部分限制性股票在公司2027年第三季度报告披露前授予的，则预留部分公司层面业绩考核要求与首次授予一致；若在公司2027年第三季度报告披露后授予的，则预留部分限制性股票考核年度为2028、2029两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核安排如下表所示：

| 归属期 | 对应考核年度 | 营业收入增长率（A） | |
|---|---|---|---|
| | | 触发值（An） | 目标值（Am） |
| 第一个归属期 | 2028 年度 | 20% | 30% |
| 第二个归属期 | 2029 年度 | 30% | 45% |

（二）激励对象所在业务单元的考核要求：

本激励计划在2027年-2029年会计年度中，分年度对激励对象所在经营单位进行考核，考核年度与公司层面考核年度相同，激励对象所在经营单位的考核按照公司制定的股权激励经营单位考核相关规定组织实施，并依照考核结果确定激励对象在经营单位层面的归属比例：

| 业务单元综合得分（S） | 评价 | 业务单元归属系数（M） |
| --- | --- | --- |
| S≥100 | 优秀 | 100% |
| 90≤S＜100 | 良好 | 90% |
| 80≤S＜90 | 合格 | 70% |
| S＜80 | 不合格 | 0 |

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求：

所有激励对象的个人层面考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核结果由个人惩处核定及个人绩效考核两部分组成。

个人绩效考核结果对应归属比例情况如下：

| 年度个人得分（P） | 评价 | 个人归属系数（N） |
| --- | --- | --- |
| P≥90 | 优秀 | 100% |
| 80≤P＜90 | 良好 | 100% |
| 70≤P＜80 | 合格 | 80% |
| P＜70 | 不合格 | 0 |

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×激励对象所在业务单元归属比例（M）×个人绩效考核结果对应归属比例（N）。

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。

若公司在本计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况，或其他不可抗力因素，经公司董事会审定后可对公司层面业绩考核指标予以调整。

**六、考核期间与次数**

（一）考核期间

本次激励计划首次授予部分的考核期间为2027年-2029年三个会计年度。若预留部分限制性股票在公司2027年第三季度报告披露前授予的，则预留部分公司层面业绩考核要求与首次授予一致；若在公司2027年第三季度报告披露后授予的，则预留部分限制性股票考核年度为2028、2029两个会计年度。

（二）考核次数

公司层面的业绩考核与个人层面的绩效考核，每个会计年度考核一次。

**七、考核程序**

公司人力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。

**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，人力部门应在考核工作结束后5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，可与人力部门沟通解决。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最终确定。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力部门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，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力部门统一销毁。

**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激励计划生效后实施。

上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司

董 事 会

2026年11月27日