

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通函的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不就因本通函全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

本通函僅供參考之用，並不構成收購、購買或認購勝宏科技(惠州)股份有限公司任何證券的邀請或要約。

閣下如對本通函任何內容或應採取的行動有任何疑問，應諮詢閣下的股票經紀或其他註冊證券商、銀行經理、律師、專業會計師或其他專業顧問。

閣下如已售出或轉讓名下所有勝宏科技(惠州)股份有限公司的股份，應立即將本通函及隨附之代表委任表格送交買主或承讓人，或經手買賣或轉讓的銀行、股票經紀或其他代理人，以便轉交買主或承讓人。



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)

(1) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及相關事宜 (2) 建議採納2026年第一期A股員工持股計劃及相關事宜 及 2026年第三次臨時股東會通告

本公司謹訂於2026年9月18日(星期五)下午二時三十分假座中國廣東省惠州市惠陽區淡水鎮新橋村行誠科技園勝宏科技研一棟會議室舉行2026年第三次臨時股東會(「臨時股東會」)。臨時股東會通告載於本通函第EGM-1頁至EGM-2頁。

如閣下擬委任代表出席臨時股東會，須將隨附的代表委任表格按其印列的指示填妥，並於臨時股東會舉行時間24小時前(即2026年9月17日(星期四)下午二時三十分前)送達本公司H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓(僅就H股股東而言)。閣下填妥及交回代表委任表格後，屆時仍可依願親自出席臨時股東會或其任何續會，並於會上投票。

庫存股(如有並以本公司名義登記)於本公司股東會上概無投票權。為免生疑問，僅就香港上市規則而言，本公司將任何庫存股存入中央結算系統時，須於其任何股東會上就該等股份放棄投票。

本通函連同代表委任表格亦刊載於香港聯交所網站(<http://www.hkexnews.hk>)及本公司網站(<http://www.shpcb.com>)。本通函內所有日期及時間均指香港日期及時間。

目 錄

	頁次
釋義.....	1
董事會函件	4
附錄一 — 2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)	I-1
附錄二 — 2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法.....	II-1
附錄三 — 2026年第一期A股員工持股計劃(草案)	III-1
附錄四 — 2026年第一期A股員工持股計劃管理辦法	IV-1
2026年第三次臨時股東會通告.....	EGM-1

釋 義

在本通函內，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「A股」	指	本公司發行的每股面值人民幣1.00元的普通股，在深圳證券交易所創業板上市並以人民幣交易
「(A股)員工持股計劃」 或「本員工持股計劃」	指	本公司建議採納的2026年第一期A股員工持股計劃
「《公司章程》」	指	本公司的公司章程，經不時修訂、補充或以其他方式修改
「董事會」	指	本公司董事會
「創業板上市規則」	指	深圳證券交易所創業板股票上市規則
「本公司」或「公司」	指	勝宏科技(惠州)股份有限公司，一家於2006年7月28日在中國成立的有限責任公司，於2012年2月27日改制為股份有限公司，其A股於深圳證券交易所創業板上市(股票代碼：300476)，其H股於香港聯交所上市(股份代號：2476)
「關連人士」	指	具有香港上市規則所賦予的涵義
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「董事」	指	本公司董事
「臨時股東會」	指	本公司謹訂於2026年9月18日(星期五)下午二時三十分假座中國廣東省惠州市惠陽區淡水鎮新橋村行誠科技園勝宏科技研一棟會議室舉行的2026年第三次臨時股東會
「授予日」	指	公司向激勵對象授予限制性股票的日期，授予日必須為交易日
「授出期間」	指	自股東於股東大會上批准激勵計劃之日起計60日期間(不包括根據適用中國法律法規禁止授出的任何期間)，董事會須於該期間內釐定授予日並完成首次授予

釋 義

「授予價格」	指	公司授予激勵對象每一股限制性股票的價格
「《監管指南第1號》」	指	《深圳證券交易所創業板上市公司自律監管指南第1號—業務辦理》
「《監管指引第2號》」	指	《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第2號—創業板上市公司規範運作》
「H股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市股份，以港元買賣，並於香港聯交所上市
「持有人」	指	參加員工持股計劃的對象
「香港上市規則」	指	香港聯合交易所有限公司證券上市規則
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「最後實際可行日期」	指	2026年8月31日，即本通函付印前為確定其中所載若干資料的最後實際可行日期
「《上市規則》」	指	創業板上市規則及香港上市規則
「管理機構」	指	由公司自行管理或委託具有法律法規所要求的資產管理資質、接受持股計劃委託提供資產管理服務的第三方專業資產管理機構
「管理委員會」	指	公司員工持股計劃管理委員會
「激勵對象」	指	按照本激勵計劃規定，獲得限制性股票的公司中層管理人員、核心技術(業務)骨幹
「預留股票」	指	為激勵及留住關鍵人才以及激勵計劃於股東會上獲股東批准後12個月內吸引新人才而預留作未來授出的200,000股限制性股票，該等股票性質與首次授出的限制性股票相同，並受相同條款及條件規限

釋 義

「(A股)限制性股票激勵計劃」或「本激勵計劃」	指	本公司建議採納的2026年A股限制性股票激勵計劃
「限制性股票」或「第二類限制性股票」	指	符合本激勵計劃授予條件的合資格激勵對象，在滿足相應歸屬條件後分次獲得並登記的本公司股票
「股份」	指	本公司股本中的A股及H股
「股東」	指	股份持有人
「深圳交易所」	指	深圳證券交易所
「標的股票」	指	本員工持股計劃通過合法方式受讓和持有的本公司公開發行的A股普通股股票
「附屬公司」	指	具有香港上市規則所賦予的涵義
「《管理辦法》」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「《公司法》」	指	《中華人民共和國公司法》
「本集團」	指	本公司及其附屬公司
「《指導意見》」	指	《關於上市公司實施員工持股計劃試點的指導意見》
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》
「庫存股份」	指	具有香港上市規則所賦予的涵義
「歸屬」	指	限制性股票激勵對象滿足獲益條件後，本公司將股票登記至激勵對象賬戶的行為
「歸屬條件」	指	限制性股票激勵計劃所設立的、激勵對象為獲得限制性股票所需滿足的獲益條件
「歸屬日」	指	限制性股票激勵對象滿足獲益條件後，獲授股票完成登記的日期，必須為交易日



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)

執行董事：

陳濤先生(主席)

趙啟祥先生

陳勇先生

王海燕女士

劉春蘭女士

中國註冊辦事處及總部：

中國

廣東省惠州市

惠陽區

淡水鎮新橋村

行誠科技園

獨立非執行董事：

謝蘭軍先生

謝玲敏博士

張繼海博士

王庭聰先生

香港主要營業地點：

香港

灣仔

皇后大道東248號

大新金融中心40樓

敬啟者：

(1) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及相關事宜

(2) 建議採納2026年第一期A股員工持股計劃及相關事宜

及

2026年第三次臨時股東會通告

1. 緒言

茲提述本公司日期為2026年7月20日的公告，內容有關(其中包括)董事會已決議建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及2026年第一期A股員工持股計劃，惟各計劃須待股東於臨時股東會上批准後方可作實。兩項計劃的採納並非互為條件。

董事會函件

本通函旨在向股東提供(其中包括)：(i)限制性股票激勵計劃及員工持股計劃的詳情及主要條款；(ii)董事會就有關建議所作的推薦建議；及(iii)臨時股東會通告，以使閣下就臨時股東會上提呈之決議案作出知情決定。

於最後實際可行日期，除須經股東於臨時股東會上批准的限制性股票激勵計劃及員工持股計劃外，本公司並無任何其他現有股份計劃。

經充分考慮限制性股票激勵計劃及員工持股計劃兩項計劃在激勵對象、激勵工具、股票來源、授予/購買價格、歸屬安排及考核機制等方面各有側重，董事會認為並行運作可實現優勢互補，更有效地滿足不同員工群體的激勵需求，因此決議同時採納兩項計劃。具體差異如下：

- (1) **激勵對象**：限制性股票激勵計劃聚焦中層管理人員及核心技術(業務)骨幹，共計1,545人，不包括本公司董事及高級管理人員；員工持股計劃則覆蓋本公司董事、高級管理人員及核心骨幹，共計不超過564人，其中本公司董事及高管4人，形成從管理層到骨幹的全方位覆蓋。
- (2) **激勵工具及股票來源**：限制性股票激勵計劃採用第二類限制性股票，股票來源為公司從二級市場回購或/和向激勵對象定向發行A股普通股；員工持股計劃則通過二級市場購買(含融資融券)，不涉及定向發行新股。
- (3) **授予/購買價格**：限制性股票激勵計劃授予價格為155.94元/股，為市場均價的50%，側重授予折扣激勵；員工持股計劃以二級市場價格購買，通過融資融券槓桿(融資與自籌資金比例不超過1:1)放大收益彈性。
- (4) **歸屬安排**：限制性股票激勵計劃授予的限制性股票，在激勵對象同時滿足公司層面業績考核及個人層面績效考核的歸屬條件後，可按約定比例分次歸屬，歸屬安排為自首次授予之日起滿12個月後、24個月後、36個月後分三批次歸屬，比例分別為30%、30%、40%，歸屬週期與公司業績考核年度(2026–2028年)相匹配；員工持股計劃存續期為60個月，標的股票鎖定期為12個月，後續根據管理委員會安排擇機減持。前者為分期歸屬、長期綁定，後者為統一鎖定、靈活退出。

- (5) **考核機制：**限制性股票激勵計劃設置公司層面業績考核及個人層面績效考核雙重條件，歸屬比例與業績完成度掛鉤；員工持股計劃不設業績考核，收益主要取決於二級市場股價表現，前者為條件性歸屬，後者為市場化收益。

綜上，兩項計劃在激勵對象、激勵工具、股票來源、授予/購買價格、歸屬安排及考核機制等方面各具特色、互為補充。限制性股票激勵計劃聚焦中層及技術骨幹，以第二類限制性股票為工具，通過授予折扣及分期歸屬實現中長期業績綁定；員工持股計劃則覆蓋董事及高管層級，通過二級市場購買及槓桿放大實現利益共享與風險共擔。兩項計劃並行運作，可使本公司兼顧不同員工群體的激勵需求，實現更精細、更具針對性的激勵效果，從而更好地支持本公司的長遠發展戰略。

2026年A股限制性股票激勵計劃及2026年第一期A股員工持股計劃的條款概要載列如下。

2. 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃

董事會於2026年7月20日決議建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃，惟須待股東於臨時股東會上批准後方可作實。2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)的全文載於本通函附錄一。2026年A股限制性股票激勵計劃乃以中文擬備。倘2026年A股限制性股票激勵計劃的英文譯本與中文版本有任何歧異，概以中文版本為準。

限制性股票激勵計劃概要

2026年A股限制性股票激勵計劃的主要條款如下：

2.1 本激勵計劃的目的與原則

本激勵計劃旨在進一步建立及健全本公司的長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，增強員工對本公司持續快速發展的責任感及使命感，充分調動其積極性，並有效地將股東、本公司及員工的利益緊密結合，使各方共同關注本公司的長遠發展。在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等原則，根據有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，結合公司現行薪酬與績效考核體系等管理制度，制定本激勵計劃。

2.2 激勵對象的範圍和確定依據

本激勵計劃首次授予的激勵對象共1,545人，包括於公告本激勵計劃時在本集團任職的中層管理人員及核心技術(業務)骨幹，不包括本公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有本公司5%以上股份的股東、實際控制人或彼等的配偶、父母及子女。所有激勵對象必須在本激勵計劃的有效期限內為本公司或附屬公司的全職員工。

預留股票的激勵對象參照首次授予的標準確定。

本激勵計劃的激勵對象根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《監管指南第1號》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

1,545名首次授予對象的遴選及首次授出項下限制性股票的分配遵循雙軌機制：

- (1) **特殊貢獻者**—對核心技術(業務)部門作出突出貢獻的人才或獲本公司(包括其附屬公司)認定為重點培養目標的人才—優先予以考慮並放寬標準，且不受其於本集團內的職級或服務年期限限制；及
- (2) **其他激勵對象**乃按以下優先次序選定：
 - (i) 職位級別：主要準則為(i)於本公司及其附屬公司內擔任課級(即低於經理級一級)或以上的管理職位，涵蓋所有部門(包括生產部門及職能部門)；或(ii)持有同等專業職級(如高級專家或高級工程師)，主要包括關鍵生產工序崗位(如鑽孔及電鍍)、技術研發崗位、智能工廠設計崗位及海外業務開發崗位的全職員工；
 - (ii) 於本集團內的服務年期：在合資格職級範圍內，將進一步考慮員工的服務年期，並就分配權重而言將員工劃分為少於5年、5至10年及10年或以上的組別，而非作為強制性合資格準則；及

- (iii) 個人表現及貢獻：參考績效考核結果、崗位關鍵性及對本集團業績與長遠發展的貢獻作出綜合調整。

此雙軌機制可有效識別及獎勵對本集團長期發展至關重要的關鍵人員，同時亦吸引及挽留傑出人才，並符合2026年A股限制性股票激勵計劃的目的，旨在進一步實現吸引及留住本公司優秀人才、激勵員工表現，並使股東、本公司與核心團隊成員的利益保持一致的目標。

本激勵計劃的激勵對象包含131名外籍員工(含港澳台)，彼等主要派駐於我們位於新加坡、馬來西亞及泰國的海外附屬公司。該等外籍員工於技術、生產及銷售領域擔任關鍵職位，在提升本公司產品的市場競爭力及國際影響力以及拓展海外市場業務方面發揮至關重要的作用。彼等的工作涵蓋為不同市場定製產品組合、利用本地知識及語言技能擴大本集團於全球的客戶網絡及市場版圖，以及維護海外生產設施的營運完整性。

因此，向該等外籍員工授出激勵乃本公司吸引及挽留優秀人才的重要舉措，並體現本公司對本地及外籍員工一視同仁的政策。此舉亦為實現可持續發展的有效途徑，有利於本公司的長期增長。

根據《管理辦法》第8條，擔任董事、高級管理人員、核心技術或核心業務人員的外籍員工可作為股份激勵計劃項下的合資格激勵對象。全部131名外籍員工均屬此類別。經本公司中國法律顧問確認，向該等外籍員工授出限制性股票並未違反任何中國法律法規。概無中國法律或法規對該等外籍員工根據本激勵計劃持有A股施加任何限制。

薪酬與考核委員會須負責提議、審核及最終確定屬於本激勵計劃項下合資格激勵對象範圍內的人員名單。

首次授予的激勵對象的數量及身份已初步確定。然而，若任何獲選激勵對象在授予期限內且在董事會正式授予之前，決定不接受該授予，在不超過本激勵計劃授予限制性股票總額及單個激勵對象獲授比例上限的前提下，董事會可酌情將其放棄的限制性股票配額在其他合資格激勵對象之間進行重新分配或直接調減。

董事會函件

本公司將根據香港上市規則第17.06A、17.06B及17.06C條規定，於授出限制性股票時刊發公告。

2.3 限制性股票的來源、數量和分配

本激勵計劃採用第二類限制性股票作為激勵工具，不涉及授出任何期權。限制性股票將來自本公司於二級市場回購的A股(包括現有及未來的庫存A股)及/或向激勵對象定向發行發行新的A股。

截至最後實際可行日期，本公司並無就該計劃而進行進一步回購A股的具體計劃，儘管不排除未來會有此可能性。董事會將根據市場狀況及本公司的資本安排，酌情決定限制性股票的來源。

本激勵計劃擬授予激勵對象486.24萬股限制性股票，約佔截至本激勵計劃公告時本公司股本總額的0.49%。

預留部分的激勵對象將於本激勵計劃經股東會批准後12個月內確定並完成授予，其確定標準參照首次授予標準。已預留合計200,000股限制性股票，該等限制性股票均屬第二類限制性股票，並須受與首次授出項下限制性股票相同的條款及條件所規限。

激勵對象獲授的限制性股票分配情況如下：

類別	獲授限制性 股票數量	佔擬授予 限制性 股票總數 的比例	佔本公司 股本總額 的比例
子公司董事/監事(8人)	160,540	3.30%	0.02%
管理人員及核心技術(業務) 骨幹(不超過1,537人)	4,501,860	92.59%	0.46%
首次授予合計(1,545人)	4,662,400	95.89%	0.47%
預留股票	200,000	4.11%	0.02%
合計	4,862,400	100.00%	0.49%

註：

- (1) 上述百分比乃按本激勵計劃草案公告時本公司股本總額982,784,813股計算。
- (2) 表中數值若出現總數與各分項數值之和尾數不符的，均為四捨五入原因所致。

根據該計劃及本公司任何其他計劃將授予的所有購股權及獎勵而可能發行的股份總數，合計不得超過該計劃經股東批准日期本公司已發行相關類別股份(不包括庫存股份)的10%。基於本公司於最後實際可行日期的股本總額為982,567,370股股份(不包括庫存股份)，有關總額的10%為98,256,737股股份。本激勵計劃中任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的股票，累計不超過截至本激勵計劃提交股東會審議時相關類別已發行股份的1%。在任何情況下，於直至每次授出日期(包括該日)前12個月期間內，就任何單一激勵對象根據本激勵計劃及本公司任何其他計劃獲授的所有期權及獎勵而可予發行的股份總數不得超過香港上市規則第17.03D條所規定的1%個人限額。在本激勵計劃公告日至激勵對象獲授限制性股票前，若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、縮股或配股等事項，應對限制性股票授予數量進行相應的調整。

本次激勵計劃屬一次性授出安排。本公司將於股東會批准該計劃後的60日內完成首次授予。因此，香港上市規則第17.03C條項下的更新機制並不適用於本激勵計劃。

2.4 本激勵計劃的有效期、授予日、歸屬安排及禁售期

2.4.1 有效期

本激勵計劃有效期自限制性股票首次授予之日起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止，且不得超過48個月。本激勵計劃的期限為48個月。

2.4.2 授予日

截至最後實際可行日期，首次授予的授予日期尚未確定，並將由董事會於股東會批准本激勵計劃後的60日內確定，授予日必須為交易日，且不得在下列期間內：

董事會函件

- (1) 公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
- (2) 公司季度報告、業績預告、業績快報*公告前5日內；
- (3) 在公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
- (4) 在公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
- (5) 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至披露之日內；
- (6) 中國證監會及深圳證券交易所規定的其他期間；
- (7) 其他依法律法規不得買賣公司股票的情形；及
- (8) 香港上市規則第17.05條所規定的期間。

上述「重大事件」為《證券法》第八十條規定的可能對本公司的股份交易價格產生重大影響的任何事件，概念等同於證券及期貨條例項下的內幕消息。如果相關法律、法規、部門規章對不得授予的期間另有規定的，以相關規定為準。

註：

- * 業績快報是上市公司在定期業績/報告正式披露前，以臨時公告形式發佈的初步且未經審計的主要財務指標摘要(如營業收入、淨利潤、每股基本盈利、總資產等)。根據A股規則，業績快報的發佈原則上屬自願性質，惟於以下兩種例外情形下屬強制性要求：(i)數據已報送國家機關且無法保密；或(ii)業績信息洩露或業績傳聞導致股價異常波動。業績快報所載數據為初步核算結果，最終可能於定期業績/報告中予以調整。

本公司須在股東會審議通過後60日內按照相關規定召開董事會向激勵對象授予限制性股票，並完成公告等相關程序。本公司未能在60日內完成上述工作的，應及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃，未完成授予的限制性股票失效。預留股票的授予對象應當在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確並完成股份授予，超過12個月未明確激勵對象的，預留股票失效。

2.4.3 歸屬安排

根據本激勵計劃授予的限制性股票在激勵對象滿足相應歸屬條件後將按約定比例分次歸屬，歸屬日必須為交易日，且不得在下列期間內：

- (1) 公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
- (2) 公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；
- (3) 在公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止（以時間較短者為準）；
- (4) 在公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止（以時間較短者為準）；
- (5) 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至披露之日內；
- (6) 中國證監會及深圳證券交易所規定的其他期間；及
- (7) 其他依法律法規不得買賣公司股票的情形。

董事會函件

上述「重大事件」為《證券法》第八十條規定的可能對本公司的股份交易價格產生重大影響的任何事件，概念等同於證券及期貨條例項下的內幕消息。如果相關法律、法規、部門規章對不得授予的期間另有規定的，以相關規定為準。

本激勵計劃首次授予的限制性股票的各批次歸屬比例安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自首次授予之日起12個月後的首個交易日至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日止	30%
第二個歸屬期	自首次授予之日起24個月後的首個交易日至首次授予之日起36個月內的最後一個交易日止	30%
第三個歸屬期	自首次授予之日起36個月後的首個交易日至首次授予之日起48個月內的最後一個交易日止	40%

本激勵計劃預留股票於本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定激勵對象並完成股份授予，預留股票的歸屬安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日止	50%
第二個歸屬期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日止	50%

激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積金轉增股本、派發股票紅利、股份拆細而取得的股份同時受歸屬條件約束，在歸屬前不得轉讓、用於擔保或償還債務。若屆時限制性股票不得歸屬，則因前述原因獲得的股份同樣不得歸屬。

各歸屬期內，滿足歸屬條件的限制性股票可由公司辦理歸屬登記；未滿足歸屬條件的限制性股票或激勵對象未申請歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。

本激勵計劃下的歸屬安排旨在透過將限制性股票的歸屬與激勵對象自授出日期起長達48個月的歸屬期間內持續服務掛鉤，從而強化本公司的長期激勵與約束機制。自首次授予之日起滿12個月後的首個交易日起，至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日止，為首次授予的限制性股票的第一個歸屬期。此安排可提供有效的短期激勵與營運彈性，而後續的分階段歸屬則有助於長期留任並支持關鍵戰略計劃的實施。此架構能有效使本公司、其股東及核心團隊成員的利益保持一致，從而促進本公司的長期可持續發展及實現其戰略目標，並符合2026年A股限制性股票激勵計劃的宗旨。

2.4.4 禁售期

禁售期是指激勵對象獲授的限制性股票歸屬後其售出限制的時間段。不存在本公司董事和高級管理人員參與的情形，激勵對象獲授的限制性股票歸屬後不設置禁售期。

2.5 接納、限制性股票的授予價格及其確定方法

本激勵計劃限制性股票(含預留部分)的授予價格為每股人民幣155.94元，即滿足授予條件和歸屬條件後，激勵對象可以每股人民幣155.94元的價格購買本公司從二級市場回購及/或向激勵對象定向發行的A股普通股股票。

授予價格乃依據《管理辦法》第23條之規定而釐定，該規定下授予價格不低於股票票面金額，且原則上不低於下列價格較高者：

- (1) 本激勵計劃公告前1個交易日(即2026年7月20日)本公司A股交易均價的50%，即每股人民幣125.25元；及
- (2) 本激勵計劃公告前120個交易日(即2026年7月20日)本公司A股交易均價的50%，即每股人民幣155.94元。

透過以折讓價發售限制性股票，授予價使激勵對象共同承擔本公司未來表現所帶來的風險與回報，培養歸屬感及持續的承諾，此與2026年A股限制性股票激勵計劃的宗旨相符。

激勵對象無須就接納限制性股票的授予向本公司支付代價，但應於授予日起30日內完成接納，且最遲不得晚於股東會審議通過本激勵計劃後60日。激勵對象於歸屬期內滿足歸屬條件後，須按本激勵計劃規定的授予價格足額支付限制性股票的認購款項，具體繳款時間及方式由本公司統一通知，且所有繳款須在本公司核實認購前支付。

2.6 限制性股票的授予及歸屬條件

2.6.1 授予條件

只有在同時滿足下列條件時，激勵對象才能獲授限制性股票：

- (1) 公司未發生以下任一情形：
 - (i) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- (iii) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - (iv) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - (v) 中國證監會認定的其他情形。
- (2) 激勵對象未發生以下任一情形：
- (i) 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
 - (ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (iv) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (v) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (vi) 中國證監會認定的其他情形。

2.6.2 歸屬條件

激勵對象獲授的限制性股票需同時滿足以下歸屬條件方可分批次辦理歸屬事宜：

- (1) 公司未發生以下任一情形：
 - (i) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (ii) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- (iii) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - (iv) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - (v) 中國證監會認定的其他情形。
- (2) 激勵對象未發生以下任一情形：
- (i) 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
 - (ii) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (iii) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (iv) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (v) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (vi) 中國證監會認定的其他情形。

本公司發生上述第(1)條規定情形之一的，本激勵計劃終止實施，所有激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不予歸屬，並立即作廢失效。激勵對象發生上述第(2)條規定的不得被授予限制性股票的情形的，該激勵對象已獲授的限制性股票不予歸屬，並立即作廢失效。

為免生疑問，就上述第(1)條或第(2)條而言，已歸屬的限制性股票毋須退扣，除非發生導致第2.10節（作廢失效、退扣機制及本公司或激勵對象發生異動的處理）所載退扣的情形，在該情形下，退扣機制須適用於該節所規定的已歸屬限制性股票。

2.6.3 激勵對象滿足各歸屬期任職期限要求

激勵對象獲授的各批次限制性股票在歸屬前須滿足12個月以上的任職期限。

2.6.4 業績考核要求

(1) 公司層面業績考核要求

本激勵計劃首次授予的限制性股票的考核年度為2026–2028三個會計年度，預留部分的考核年度為2027–2028兩個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	基準增長率(A)	目標增長率(B)
首次授予第一個歸屬期	以2025年淨利潤或營業收入為基數，2026年增長率不低於40%	以2025年淨利潤或營業收入為基數，2026年增長率不低於50%
首次授予第二個歸屬期／預留授予第一個歸屬期	以2025年淨利潤或營業收入為基數，2027年增長率不低於96%	以2025年淨利潤或營業收入為基數，2027年增長率不低於125%
首次授予第三個歸屬期／預留授予第二個歸屬期	以2025年淨利潤或營業收入為基數，2028年增長率不低於174.40%	以2025年淨利潤或營業收入為基數，2028年增長率不低於237.50%

註：

- (1) 上述「營業收入」指經審計的上市公司合併報表層面之營業收入；「淨利潤」指歸屬於上市公司股東合併報表層面之淨利潤，並剔除本激勵計劃考核期內因實施激勵計劃及員工持股計劃所產生的股份支付費用影響的數值作為計算依據。
- (2) 上述業績考核目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

董事會函件

公司根據各考核年度的業績目標完成度，確定公司層面可歸屬限制性股票數量，具體方式如下：

考核指標	業績目標完成度	公司層面歸屬比例
考核年度淨利潤或	$X \geq B$	100%
營業收入相較	$B > X \geq A$	$80\% + (X - A) / (B - A) \times 20\%$
2025年的增長率(X)	$X < A$	0

歸屬期內，公司為滿足歸屬條件的激勵對象辦理股票歸屬登記事宜。公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年計劃歸屬的限制性股票不得歸屬，按作廢失效處理。

(2) 個人層面績效考核要求

個人當年實際可歸屬股票數量 = 個人當年計劃歸屬數量 × 公司層面歸屬比例 × 標準系數。

激勵對象的績效評價結果劃分為A、B、C和D四個檔次，屆時根據下表確定激勵對象的實際可歸屬股票比例：

考評結果(S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
評價標準	A	B	C	D
標準係數	1.0	0.8	0.5	0

激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，作廢失效，不可遞延至下一年度。

(3) 考核指標的科學性和合理性說明

本激勵計劃的考核指標分為兩個層面，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。

公司層面業績考核指標選取了淨利潤增長率、營業收入增長率。淨利潤增長率指標衡量企業盈利能力和成長性，是衡量企業經營效益的關鍵指標。營業收入作為公司核心財務指標，是公司經營成果的表現，是衡量企業經營狀況、預測企業經營業務拓展趨勢的重要標誌。具體數值的確定綜合考慮了宏觀經濟環境、行業發展狀況、市場競爭情況以及公司未來的發展規劃等相關因素，綜合考慮了實現可能性和對公司員工的激勵效果，指標設定合理、科學。

除公司層面的業績考核外，公司對個人還設置了嚴密的績效考核體系，能夠對激勵對象的工作績效作出較為準確、全面的綜合評價。公司將根據激勵對象前一年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到歸屬條件，並對不同等級的考核結果設置了差異化的歸屬比例，真正達到激勵優秀、鼓勵價值創造的效果。

綜上，公司和個人考核指標明確，可操作性強，有助於提升公司競爭力，也有助於增加公司對行業內人才的吸引力，為公司核心隊伍的建設起到積極的促進作用，同時兼顧了對激勵對象的約束效果，能夠達到本激勵計劃的考核目的。

本激勵計劃項下之績效考核要求，旨在確保限制性股票之歸屬與本公司之經營表現及激勵對象之個人貢獻密切關聯，從而使其利益與本公司及其股東之利益趨於一致。倘相關公司層面或個人層面之績效條件未能達成，則原定於相應考核年度歸屬之限制性股票將作廢失效。該等安排強化本公司對可持續、價值驅動績效之關注，並維持本公司長期激勵機制之有效性及完整性，此與2026年A股限制性股票激勵計劃之目的相符。

2.7 限制性股票數量及授予價格的調整方法和程序

2.7.1 調整方法

在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等事項，限制性股票授予/歸屬數量將按照本通函附錄一2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)第九章所載公式相應調整。若本公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股、派息等事項，限制性股票授予價格將按照本通函附錄一2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)第九章所載公式相應調整。本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授予/歸屬數量及授予價格不作調整。

根據香港上市規則第17.03(13)條，計劃文件必須包括如作出資本化發行、配股、分拆或縮股又或削減股本時，根據計劃授出的期權或獎勵所涉及股份的行使或購買價及/或股數須予調整的條文。香港上市規則第17.03(13)條附註規定，任何根據第17.03(13)條而作出的調整均須確保參與者所佔的股本比例與其於調整前應得者相同。除資本化發行所作調整外，任何調整須由獨立財務顧問或本公司核數師書面確認符合香港上市規則第17.03(13)條。

除香港上市規則第17.03(13)條規定的調整授予價格外，本激勵計劃亦規定在本公司派息(「派息調整」)的情況下調整授予價格。

本公司已就派息調整向香港聯交所申請豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(13)條的規定，且香港聯交所已批准該豁免，理由載列如下，該等理由表明，嚴格遵守中國監管規定及香港上市規則第17.03(13)條將對本公司造成過度負擔，並對本激勵計劃的管理造成實際困難：

- (1) 派息調整為本公司根據《管理辦法》第46條所須遵守的強制性要求，該條要求本公司於本激勵計劃中訂明在派息或其他除息/除權事件發生時調整授予價格的原則、方法及程序；

- (2) 經調整授予價格將等於調整前授予價格減本公司就每股擬派付的現金股息，且此類調整不會攤薄股東權益或賦予激勵對象任何不公平利益，因為調整僅按股息金額調低授予價格，而不改變限制性股票數量，因此僅反映本公司已作出的派息；
- (3) 派息調整為中國的標準市場慣例；
- (4) 限制性股票激勵計劃僅賦予激勵對象認購A股而非H股的權利。本公司中國法律顧問君合律師事務所上海分所已審閱本激勵計劃的擬議條款，並在其法律備忘錄中確認，該等擬議條款包含《管理辦法》第9條第(九)項所規定的必要要素，並符合《管理辦法》、《監管指南第1號》及其他現行法律、法規及規範性文件的規定。獨立非執行董事及董事會亦已審閱並批准該等擬議條款；
- (5) 董事會須按照本激勵計劃所訂明的原則、方法及程序調整授予價格，並須根據《管理辦法》的規定，就派息調整通過董事會決議及履行披露義務；及
- (6) 限制性股票激勵計劃的條款將受到上述中國監管機構的嚴格審查，並須經股東於股東會上批准。股東將有機會在股東會上就採納限制性股票激勵計劃作出知情決定。

2.7.2 調整程序

根據股東會授權，當出現上述情況時，由董事會審議通過關於調整限制性股票授予/歸屬數量、授予價格的議案(因上述情形以外的事項需調整限制性股票授予/歸屬數量和授予價格的，除董事會審議相關議案外，必須提交股東會審議)。

本公司應聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本激勵計劃的規定向本公司出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，本公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告法律意見書。

2.8 本激勵計劃的生效、授予、歸屬、變更及終止程序

2.8.1 生效程序

本激勵計劃由薪酬與考核委員會擬訂，並由董事會審議通過後，須提交股東會審議通過後，方可實施。董事會審議本激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其有關聯關係的董事須迴避表決；股東會審議本激勵計劃時，作為激勵對象的股東或與激勵對象有關聯關係的股東亦須迴避表決。

股東會應當對股權激勵計劃內容進行表決，須經出席會議的股東所持表決權的三分之二以上通過。公司應當在股東會召開前在公司內部公示激勵對象的姓名和職務(公示期不少於10天)，薪酬與考核委員會應當對激勵名單進行審核並充分聽取公示意見，並於股東會審議前5日披露審核意見及公示情況的說明。

2.8.2 授予程序

股東會審議通過本激勵計劃後，公司應在60日內召開董事會向首次授予激勵對象授予限制性股票並完成公告。授予前，董事會應就激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告，薪酬與考核委員會及律師事務所應同時發表明確意見。董事會通過授予決議後，公司與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方的權利義務關係。預留股票的授予對象應在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確並完成股份授予，超過12個月未明確的，預留股票失效。

本公司將就授予限制性股票刊發公告並遵守香港上市規則第17.06A、17.06B及17.06C條項下的相關規定。

2.8.3 歸屬程序

限制性股票歸屬前，董事會應就歸屬條件是否成就進行審議，薪酬與考核委員會及律師事務所應同時發表明確意見。滿足歸屬條件的激勵對象，由公司統一辦理歸屬事宜；未滿足歸屬條件的，當批次對應的限制性股票不予歸屬，並作廢失效。公司辦理歸屬事宜前，應當向深圳證券交易所提出申請，經確認後由登記結算機構辦理股份歸屬登記。

2.8.4 變更程序

股東會審議前擬變更本激勵計劃的，由董事會審議通過；股東會審議通過後擬變更的，任何變更須提交股東會審議決定，而任何有關變更不得包括導致(i)提前歸屬或提前解除鎖定；或(ii)降低授予價格(除資本公積轉增股本、派送股票紅利、配股、派息等情形外)的情形。變更時，公司應及時披露變更原因及內容，薪酬與考核委員會及律師事務所應就變更後方案是否有利於公司持續發展、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。

為免生疑義，董事會不得在未經股東批准的情況下修訂激勵計劃的任何條款。董事會僅獲授權處理與實施激勵計劃相關之事宜，且該授權僅限於性質屬行政或程序性之事項，且不會實質變更激勵計劃之實質內容。詳情請參閱本通函中「4.建議授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃有關的事宜」一節。

2.8.5 終止程序

股東會審議前擬終止的，由董事會審議通過；股東會審議通過後擬終止的，須提交股東會審議決定。終止時，律師事務所應就終止是否符合相關規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。股東會或董事會審議通過終止，或股東會審議未通過的，自有關決議公告之日起3個月內，不得再次審議股權激勵計劃。本激勵計劃終止時，尚未歸屬的限制性股票作廢失效。

2.9 限制性股票的轉讓限制及所附權利

激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、不得就任何目的質押且不得用於償還債務。激勵對象亦不享有投票權，且無權就該等尚未歸屬的限制性股票收取股息（不論是以現金或股份形式支付），亦不享有因本公司清盤而產生的任何權利。

激勵對象獲授的股票在歸屬後與本公司其他已發行A股於所有方面享有同等權利，包括股息權、表決權、轉讓權及其他權利，包括因本公司清盤而產生者，受《公司章程》及適用法律法規規限。

2.10 作廢失效、退扣機制及本公司或激勵對象發生異動的處理

根據本通函附錄一2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)第十二、十三章的相關條款，(i)激勵對象已獲授但尚未歸屬的任何限制性股票在任何情況下(包括追回情形)均須立即停止歸屬並作廢失效；(ii)倘激勵對象存在有缺陷的披露或不當行為，已歸屬的限制性股票可能須予追回；然而，公司的追索權應僅限於追回由此產生的經濟利益，且公司在任何情況下均無權要求退還或註銷已歸屬的股票本身。為免生疑問，本公司可收回的「經濟利益」是指：(a)若授予對象已處置相關已歸屬股份，則處置該等股份產生的淨收益(即所得款項總額扣除授予對象於該等限制性股票歸屬時支付的認購款項)；或(b)倘該等已歸屬股份尚未由授予對象處置，則指等同於其市值(按本公司行使追索權之日的現行市價釐定)扣除該等限制性股票歸屬時激勵對象已支付的認購款項後的現金金額。

鑒於上文所述，且由於激勵計劃項下的限制性股票為僅於歸屬時方予登記的第二類限制性股票，故於任何情況下均不會發生註銷任何該等股票(無論已歸屬或未歸屬)的情況。

(1) 導致作廢失效的情形

- (i) 若出現下列情形之一，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不予歸屬，並立即作廢失效：(i)公司層面業績考核未達標；(ii)激勵對象個人層面績效考核未達標；或(iii)激勵對象未在歸屬期內申請歸屬。

- (ii) 激勵對象出現第16頁「2.6.2歸屬條件」一節第(2)條所載不得成為激勵對象的情形、正常退休、非因執行職務而喪失勞動能力或身故、離職(包括主動辭職、因公司裁員而離職、被公司辭退、勞動合同/勞務合同/聘用協議到期不再續約、協商解除勞動合同/勞務合同/聘用協議等)，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票不予歸屬，並立即作廢失效。
- (iii) 公司出現法律法規規定不得實行股權激勵的情形，或中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形，本激勵計劃終止實施，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不予歸屬，並立即作廢失效。
- (iv) 倘公司解散或清盤，本激勵計劃立即終止實施，所有激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不予歸屬，並立即作廢失效。

為免生疑問，倘本公司控制權發生變更、出現合併或分立(前提是本公司存續)、激勵對象職務變動(前提是仍受僱於本公司)、返聘或因執行職務而喪失勞動能力/身故，激勵對象已獲授的限制性股票仍然有效並按照本激勵計劃規定的程序進行。

(2) 退扣機制

- (i) 公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合限制性股票授予條件或歸屬條件的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並立即失效作廢；激勵對象獲授限制性股票已歸屬的，公司有權追回激勵對象自己歸屬股票獲得的經濟利益，但公司在任何情況下均無權要求退還或註銷已歸屬的股票本身。

- (ii) 激勵對象因觸犯法律、違反職業道德、泄露公司機密、失職或瀆職、規範歸屬規章制度等行為嚴重損害公司利益或聲譽，經薪酬與考核委員會審議並報公司董事會批准，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並立即作廢失效；倘激勵對象獲授的限制性股票已經歸屬，公司有權追回激勵對象自己歸屬股票中獲得的經濟利益，但公司在任何情況下均無權要求退還或註銷已歸屬的股票本身。情節嚴重的，公司還可就因此遭受的損失按照有關法律的規定進行追償。

董事認為，上述退扣機制為本公司提供了在信息披露存在重大瑕疵或激勵對象存在不當行為等情形下，提供了不歸屬限制性股票及／或向相關激勵對象收回任何利益或損失賠償的選擇或權利，以確保限制性股票僅授予按本公司最佳利益行事的人士，與2026年A股限制性股票激勵計劃「吸引、激勵並挽留對本集團發展具有價值的優秀人才」的核心目的一致。同時，該機制通過差異化的制度安排，對損害公司利益的行為從嚴追索，對合規履職的激勵對象予以正向保障，從而增強激勵對象對公司的長期歸屬感，穩定並持續吸引優秀人才，確保激勵計劃始終服務於公司長期利益及股東整體利益。

綜上，董事會及薪酬與考核委員會認為，本激勵計劃的相關條款(包括但不限於激勵對象的甄選標準、歸屬安排、授予價格及退扣機制)屬公平合理，並符合2026年A股限制性股票激勵計劃的目的。

香港上市規則涵義

根據香港上市規則第17章，2026年A股限制性股票激勵計劃構成本公司涉及發行新股份的股份計劃。因此，建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃須經股東批准，其條款亦須符合香港上市規則第17章的相關規定。

2026年A股限制性股票激勵計劃並無規定本公司須委任受託人以管理計劃。截至最後實際可行日期，本公司無意就2026年A股限制性股票激勵計劃委任受託人。因此，董事均不會擔任2026年A股限制性股票激勵計劃的受託人，亦不會於2026年A股限制性股票激勵計劃的受託人中擁有任何直接或間接權益。倘日後為2026年A股限制性股票激勵計劃委任受託人，本公司將遵守香港上市規則的規定。

2026年A股限制性股票激勵計劃的激勵對象不包括本公司任何董事、行政總裁或主要股東，亦不包括其各自的聯繫人。因此，本公司無須遵守香港上市規則第17.04條相關規定。

採納2026年A股限制性股票激勵計劃的理由及裨益

董事認為，2026年A股限制性股票激勵計劃可進一步建立及健全本公司的長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動核心人員的積極性，並使激勵對象的利益與本公司及股東的長期利益保持一致。激勵對象的資格、歸屬期、業績目標、授予價格及退扣機制的設計，均旨在使激勵對象的實際所得與其持續服務、本公司業績及個人表現掛鉤。董事認為2026年A股限制性股票激勵計劃的條款屬公平合理，並符合本公司及股東的整體利益。

3. 2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法

為保證限制性激勵計劃的順利實施，現根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《監管指南第1號》等法律、法規和規範性文件，以及《公司章程》《2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)》的相關規定，並結合公司的實際情況，特制定2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法。該實施考核管理辦法全文載於本通函附錄二。

上述決議案已獲董事會批准，謹此提呈臨時股東會供股東審議及批准。

4. 建議授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃有關的事宜

為確保2026年A股限制性股票激勵計劃順利實施，謹此提請臨時股東會授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃相關之下列事項：

- (1) 提請臨時股東會授權董事會負責執行與2026年A股限制性股票激勵計劃有關之下列事項：
 - (i) 確定公司限制性股票激勵計劃的授予日；

董事會函件

- (ii) 在公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股等事宜時，按照限制性股票激勵計劃規定的方法對限制性股票授予／歸屬數量進行相應的調整；
- (iii) 在公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股、派息等事宜時，按照限制性股票激勵計劃規定的方法對限制性股票授予價格進行相應的調整；
- (iv) 在激勵對象符合條件時，向激勵對象授予限制性股票並辦理授予限制性股票所必需的全部事宜，包括但不限於與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》；
- (v) 在限制性股票授予前，將激勵對象放棄認購的限制性股票在激勵對象之間進行分配、直接調減或調整到預留部分；
- (vi) 決定激勵對象獲授的限制性股票是否可以歸屬，對激勵對象的歸屬資格、歸屬條件、歸屬數量等進行審查確認，並同意董事會將該項權利授予董事會薪酬與考核委員會行使；
- (vii) 辦理激勵對象歸屬時所必需的全部事宜，包括但不限於向證券交易所提交歸屬申請、向登記結算公司申請辦理有關登記結算業務、修改《公司章程》、辦理公司註冊資本的變更登記等；
- (viii) 根據公司限制性股票激勵計劃的規定辦理限制性股票激勵計劃的變更與終止所涉及相關事宜，包括但不限於取消激勵對象的歸屬資格，對激勵對象尚未歸屬的限制性股票進行作廢失效處理，終止公司限制性股票激勵計劃；
- (ix) 對公司限制性股票激勵計劃進行管理及調整，在與本次限制性股票激勵計劃的條款一致的前提下，不定期制定或修改該計劃的管理和實施規定。但如果法律、法規或相關監管機構要求該等修改需得到股東會或／和相關監管機構的批准，則董事會的該等修改必須得到相應的批准；及

- (x) 實施限制性股票激勵計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定需由股東會行使的權利除外。
- (2) 提請股東會授權董事會就2026年A股限制性股票激勵計劃，向相關政府機關及機構辦理核准、登記、備案、核准、同意及其他手續；簽署、簽立、修訂及備妥須提交予相關政府機關、機構、組織及個人的文件；修訂公司章程並辦理本公司註冊股本變更登記；及就2026年A股限制性股票激勵計劃採取其認為必要、適當或合宜的一切行動；
- (3) 提請股東會授權董事會為實施2026年A股限制性股票激勵計劃，委任收款銀行、會計師、律師及證券公司等中介機構；及
- (4) 提請股東會決議，同意上述授予董事會之授權期限應與2026年A股限制性股票激勵計劃之有效期保持一致。

就前述授權而言，除適用法律、行政法規、中國證監會的規則及規範性文件、2026年A股限制性股票激勵計劃或《公司章程》明確規定須由董事會決議的事項外，其餘事項可由董事會主席或經董事會主席授權的適當人員代表董事會，或由經其授權的適當人員直接行使。

上述決議案已獲董事會批准，謹此提呈於臨時股東會供股東審議及批准。

5. 建議採納2026年第一期A股員工持股計劃

董事會亦已於2026年7月20日決議建議採納2026年第一期A股員工持股計劃，惟須待股東於臨時股東會上批准後方可作實。2026年第一期A股員工持股計劃(草案)的全文載於本通函附錄三。2026年第一期A股員工持股計劃乃以中文擬備。倘2026年第一期A股員工持股計劃的英文譯本與中文版本有任何歧異，概以中文版本為準。

員工持股計劃概要

2026年第一期A股員工持股計劃的主要條款如下：

5.1 目的及基本原則

2026年第一期A股員工持股計劃旨在完善本公司的薪酬激勵機制，充分調動員工積極性，實現本公司、股東及員工利益的一致性，建立和完善勞動者與所有者的長期利益共享機制，並提高員工凝聚力及本公司競爭力。本員工持股計劃遵循依法合規、自願參與及風險自擔的原則，不存在攤派、強行分配等強制員工參加員工持股計劃的情形。

5.2 參與對象及確定標準、資格核實及份額分配情況

5.2.1 參與對象及確定標準

根據《公司法》《證券法》《指導意見》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，員工持股計劃的參與對象均需為本公司或附屬公司的員工(含退休返聘)。

有下列情形之一的，不能成為持有人：

- (1) 最近三年內被證券交易所公開譴責或宣佈為不適當人選的；
- (2) 最近三年內因重大違法違規行為被中國證監會予以行政處罰的；
- (3) 最近三年內，因泄露國家或公司機密、貪污、盜竊、侵佔、受賄、行賄、失職、或瀆職等違反國家法律、法規的行為，或違反公序良俗、職業道德和操守的行為給公司利益、聲譽和形象造成嚴重損害的；
- (4) 董事會認定的不能成為員工持股計劃持有人的情形；
- (5) 相關法律、法規或規範性文件規定的其他不能成為員工持股計劃持有人的情形。

5.2.2 資格核實

參與對象遵循依法合規、自願參與、風險自擔的原則參與員工持股計劃，參與對象的具體名單經公司董事會確定，薪酬與考核委員會對計劃的參與對象予以核實。本公司聘請律師對參與對象、資金及股票來源、期限及規模、管理模式等情況是否符合相關法律法規、《公司章程》以及員工持股計劃出具意見。

5.2.3 份額分配情況

本員工持股計劃擬籌集資金總額不超過人民幣70,000萬元，以「份」作為認購單位，每份份額為人民幣1元。實際認購單位數量將以員工最終繳款結果為準，若有任何激勵對象未認購或未全額認購其份額，實際認購數量可能低於前述上限。

本員工持股計劃的參與對象包括本公司董事、高級管理人員、核心管理人員及業務、技術骨幹，包括部分外籍員工(含港澳台)，總人數不超過564人，其中公司董事、高級管理人員共4人將參與本員工持股計劃，即劉春蘭女士、趙啟祥先生、陳勇先生及朱國強先生，認購股份單位總數不超過3,800萬份，佔本員工持股計劃股份單位總數的5.43%；核心管理人員及技術、業務骨幹人數不超過560人，認購股份單位總數不超過6.62億份，佔本員工持股計劃股份單位總數的94.57%。

序號	姓名	本公司職務/關係	擬認購 份額上限 (份)	佔本員工 持股計劃 的比例
1	劉春蘭	執行董事； 陳濤先生的配偶	10,000,000	1.43%
2	趙啟祥	執行董事兼總裁	10,000,000	1.43%
3	陳勇	執行董事兼副總裁； 陳濤先生的兄弟	8,000,000	1.14%
4	朱國強	財務總監	10,000,000	1.43%
本公司董事、高管(4人)小計			38,000,000	5.43%
核心管理人員及核心技術(業務) 骨幹(560人)			662,000,000	94.57%
合計			700,000,000	100.00%

董事會函件

本公司董事及高級管理人員的持有人人數、姓名及各自認購上限均已確定且不得作出任何更改。若有任何董事或高級管理人員未全額認購其配額，該差額不得重新分配予本公司任何其他董事、高級管理人員或其他激勵對象。

針對管理人員及核心技術(業務)人員，雖然該類別的持有人人數及認購總額上限均已確定且不得作出任何更改，惟該類別內激勵對象的姓名及個人認購上限則尚未確定。管理委員會可調整該類別內激勵對象之間的分配，惟該類別之認購總額不得超過所定之總上限。

參與本員工持股計劃屬自願性質。標的股票之購買價格將以屆時之次級市場價格釐定，不另設任何折扣，因此本員工持股計劃不構成本公司之「激勵」「授予」。本員工持股計劃應於股東會審議通過本員工持股計劃後六個月內(「購買期間」)完成標的股票之購買。若有任何激勵對象未於購買期間內簽署《員工持股計劃認購協議書》並繳付相應款項，該激勵對象將被視為放棄其認購權利。購買期間屆滿後，任何激勵對象不得再向本公司申請參與本員工持股計劃之認購。

持有人的最終人數、姓名以及認購本員工持股計劃的份額根據員工實際簽署《員工持股計劃認購協議書》和最終繳款結果確定，且本員工持股計劃下的資金總額，將就任何未獲認購的份額相應減少。

本員工持股計劃實施後，本公司全部有效的員工持股計劃所持有的本公司股票總數累計不超過本公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過本公司股本總額的1%。員工持股計劃持有的股票總數不包括員工在本公司首次公開發行股票上市前獲得的股份、通過二級市場自行購買的股份及通過股權激勵獲得的股份。

關連人士參與

本員工持股計劃包括劉春蘭女士、趙啟祥先生及陳勇先生。劉春蘭女士為本公司執行董事，亦為本公司控股股東、實際控制人陳濤先生的配偶；趙啟祥先生為本公司執行董事兼總裁；陳勇先生為本公司執行董事兼副總裁，亦為陳濤先生兄弟。因此，彼等均為本公司關連人士。彼等的建議認購上限詳情載於上文「5.2.3 份額分配情況」一節的表格中。

公司將上述關連人士及高級管理人員納入本次員工持股計劃的原因在於，彼等參與公司各項重大事項決策，對公司經營管理、發展戰略起到重要作用。劉春蘭女士作為執行董事，參與本集團之重大決策，並就本集團之戰略發展提供建議。趙啟祥先生作為執行董事兼總裁，執行戰略規劃並監督本集團之業務及日常營運。陳勇先生作為執行董事兼副總裁，負責本集團銷售部門之管理。朱國強先生作為財務總監，統籌監督本集團之整體財務管理。

上述人員作為參與對象符合公司的實際情況，符合本次員工持股計劃對於參與對象的確定原則，符合《公司法》《證券法》《指導意見》等法律、法規、規範性文件及《公司章程》的規定，不存在損害公司中小股東合法權益的情形。

5.3 資金來源、標的股票來源、購買價格及定價依據

本員工持股計劃的資金來源包括(i)員工以薪酬等合法合規方式自籌的資金；及(ii)採取融資融券等法律法規允許的方式實現的融資資金。本公司不存在向員工提供財務資助或為其貸款提供擔保的情形。

本員工持股計劃的股票來源為通過二級市場購買(包括但不限於通過協議轉讓定向受讓股東股份、大宗交易、集中競價交易、融資融券)等法律法規許可的方式獲得的本公司A股。

本員工持股計劃應當在股東會審議通過後6個月內完成標的股票의購買，並每月公告一次購買股票的時間、數量、價格、方式等具體情況。

本員工持股計劃通過二級市場購買標的股票의價格將按照二級市場價格確定。以2026年7月17日本公司A股收盤價人民幣241.50元/股測算，本員工持股計劃從二級市場購買的股票規模不超過289.85萬股，約佔本員工持股計劃草案公告日(即2026年7月20日)本公司股本總額的0.2949%，則本員工持股計劃所能購買和持有的本公司A股數量上限為289.85萬股，約佔本員工持股計劃草案公告日本公司股本總額的0.2949%。

本員工持股計劃最終購買的股票價格及股票數量以實際交易結果為準。本員工持股計劃購買標的股票數量與本公司全部有效的員工持股計劃所持有的本公司股票總數累計不超過本公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過本公司股本總額的1%。

5.4 存續期及鎖定期

本員工持股計劃的存續期為60個月，自本員工持股計劃草案經本公司股東會審議通過且本公司公告最後一筆標的股票登記/過戶至本員工持股計劃賬戶名下之日起計算，存續期滿可展期。

本員工持股計劃存續期屆滿前，若因本公司股份暫停買賣或交易窗口期過短等特殊情況，致本員工持股計劃所持之標的股票無法於存續期屆滿前全數變現，經出席持有人會議的代表2/3以上份額同意並提交董事會審議通過後，本員工持股計劃的存續期可以延長。最終延長期間應視標的股票屆時之市價及持有人之持股意願而定。

本員工持股計劃購買的標的股票鎖定期為12個月，自本公司公告最後一筆標的股票登記/過戶至本員工持股計劃賬戶名下之日起算。

鎖定期滿後，管理委員會與管理機構將根據員工持股計劃的安排和市場的情況決定是否賣出股票。

在鎖定期內，公司發生資本公積金轉增股本、派送股票紅利時，本員工持股計劃所持原股份衍生之新取得的股份，應遵守與相應原股份相同之鎖定安排，亦即該等新取得的股份之鎖定期自與原股份相同之日起算(即本公司公告本員工持股計劃最後一批標的股票過戶之日)，並與相應原股份同時屆滿。

員工持股計劃將嚴格遵守市場交易規則，遵守中國證監會、深圳證券交易所、香港聯交所關於信息敏感期不得買賣股票的規定：

- (1) 於本公司年度報告及半年度報告公告前十五日內；若定期報告之公告日期因特殊原因而延後，則自原預定公告日期前十五日起算；

- (2) 於本公司季度報告、業績預告及業績快報公告前五日內；
- (3) 於本公司年度業績刊發日期當日及之前六十日內，或自相關財政年度結束之日起至業績刊發日期止之期間(以較短者為準)；
- (4) 於本公司季度業績及半年度業績刊發日期當日及之前三十日內，或自相關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發日期止之期間(以較短者為準)；
- (5) 自可能對本公司股份及其衍生工具之交易價格產生重大影響之重大事項發生之日起，或於決策過程期間，至法定披露日期止；
- (6) 中國證監會及深圳證券交易所規定之其他期間；
- (7) 法律法規規定禁止買賣本公司股份之其他情形。

日後若相關法律、行政法規、部門規章或規範性文件有所變動，本員工持股計劃之買賣限制應自動適用修訂後之相關規定。

5.5 變更、終止及權益處置辦法

5.5.1 員工持股計劃的變更

本員工持股計劃的變更須經出席持有人會議的持有人所持2/3以上份額同意，並提交董事會審議通過後方可組織實施。

5.5.2 員工持股計劃的終止

本員工持股計劃在下列情形下終止：

- (1) 本員工持股計劃存續期滿後如未展期則自行終止；
- (2) 本員工持股計劃所涉及的標的股票의鎖定期屆滿，且本員工持股計劃資產均為貨幣資金時，經管理委員會同意，本員工持股計劃可提前終止；

- (3) 如本員工持股計劃在股東會通過後6個月內未能購買任何標的股票，則本員工持股計劃自動提前終止；
- (4) 除前述情形外，本員工持股計劃若需提前終止的，須經出席持有人會議的持有人所持2/3以上份額同意，並提交董事會審議通過。

5.5.3 員工持股計劃持有人權益的處置

存續期內，持有人所持權益不得退出或用於抵押、質押、擔保、償還債務；未經管理委員會同意，亦不得轉讓，擅自轉讓的，該轉讓行為無效。

發生下列情形之一的，管理委員會有權取消該持有人參加資格，將其持有的全部權益按認購成本價強制轉讓給管理委員會指定的其他合格受讓人，或由其他持有人按份共享其收益：

- (1) 持有人辭職或擅自離職的；
- (2) 持有人拒絕與公司續簽勞動合同的；
- (3) 公司未與持有人續簽勞動合同的；
- (4) 持有人因違反法律或公司規章制度被解除勞動合同的；或
- (5) 持有人出現重大過錯導致其不符合參與條件的。

持有人職務變動但仍符合參與條件、退休、喪失勞動能力或死亡的，其持有的權益不作變更(死亡時由其合法繼承人繼承並繼續享有)。管理委員會亦有權認定其他不作變更的情形。

員工持股計劃存續期屆滿或提前終止時，由管理委員會完成清算並按持有人持有的份額進行分配。存續期屆滿後若仍持有標的股票，由管理委員會確定處置辦法。

5.6 管理模式

本員工持股計劃可由本公司自行管理或委託合資格的專業資產管理機構管理。持有人會議為該計劃的最高內部管理機構，並選舉產生由三名成員組成的管理委員會，負責日常監督及管理。董事及高級管理人員不得擔任管理委員會成員，並自願放棄於持有人會議的提案權及表決權。

香港上市規則涵義

2026年第一期A股員工持股計劃構成香港上市規則第17章所指的股份計劃，須遵守香港上市規則第17.12條的適用披露規定。然而，由於該計劃僅透過二級市場購買A股，不涉及發行新股份、出售庫存股份或授出新股份的期權，故不構成香港上市規則第17章下涉及發行新股的股份計劃。根據中國法律法規，該計劃仍須經股東於股東會上批准。

由於2026年第一期A股員工持股計劃的持有人涉及本公司關連人士，根據香港上市規則第14A章，上述人士參與本員工持股計劃構成關連交易，而按個別基準計算的相關適用百分比率(定義見香港上市規則)少於0.1%，因此完全豁免股東批准、年度審閱及所有披露規定。除上述全面豁免的關連交易外，根據香港上市規則第14A章，其他持有人參與本員工持股計劃並不構成關連交易。倘向任何關連人士重新分配本員工持股計劃份額，且該分配根據香港上市規則第14A章構成一項關連交易，本公司將遵守香港上市規則第14A章的有關規定。本公司應確保在任何情況下，任何關連人士參與本員工持股計劃均不得超過香港上市規則第14A.76條項下的0.1%門檻。然而，倘該門檻因無意中被超出，本公司將遵守香港上市規則第14A章項下所有適用的申報、公告及(如適用)獨立股東批准規定。

採納本員工持股計劃的理由及裨益

董事認為，本員工持股計劃可完善本公司的薪酬激勵機制，充分調動員工積極性，建立和完善勞動者與所有者的長期利益共享機制，並使員工利益與本公司及股東的長期利益保持一致。

通過本員工持股計劃，本公司得以完善公司治理結構，凝聚一批價值觀一致的事業合夥人，確保合夥人與公司長期價值深度綁定，增強長期激勵與約束力度，進一步激發核心管理層的使命感和責任感，釋放其內驅力和創造力，從而吸引、激勵及挽留對本公司整體業績及長期戰略實現具有重要作用的核心人員，促進各方共同關注公司的長遠發展，為股東創造更大價值。董事認為，本員工持股計劃的條款屬公平合理，符合正常商業條款，且符合本公司及股東的整體利益。

就批准員工持股計劃的董事會決議案，陳濤先生、劉春蘭女士、趙啟祥先生及陳勇先生因作為計劃參加者或與參加者有關聯關係，均已迴避表決。除上述情況外，概無其他董事於該計劃中佔有或被視為佔有重大利益，亦無其他董事就相關決議案放棄投票。

6. 建議採納2026年第一期A股員工持股計劃管理辦法

為規範員工持股計劃的實施，根據《公司法》《證券法》《指導意見》《監管指引第2號》等有關法律、行政法規、部門規章、規範性文件，以及《公司章程》《2026年第一期A股員工持股計劃》之規定，本公司特制定2026年第一期A股員工持股計劃管理辦法。

有關2026年第一期A股員工持股計劃管理辦法全文載於本通函附錄四。

7. 建議授權董事會處理與2026年第一期A股員工持股計劃有關的事宜

為確保2026年第一期A股員工持股計劃順利實施，謹此提請臨時股東會授權董事會處理與2026年第一期A股員工持股計劃相關之下列事項：

- (1) 辦理員工持股計劃的變更和終止，包括但不限於按照員工持股計劃的約定取消持有人的資格、增加持有人、持有人份額變動、辦理已死亡持有人的繼承事宜、提前終止員工持股計劃等事項，並授權董事會協商、簽署或修訂與持有人間相關協議。
- (2) 辦理員工持股計劃的設立、融資和變更事宜，包括但不限於根據公司實際情況，變更資金來源和股份來源。

- (3) 對員工持股計劃的存續期延長作出決定。
- (4) 辦理員工持股計劃所購買股票的鎖定、解鎖和減持事宜。
- (5) 選聘員工持股計劃管理機構或對管理機構的變更作出決定，並與管理機構協商、簽署或修訂相關協議。
- (6) 公司2026年第一期A股員工持股計劃經股東會審議通過後，在實施年度內，在不違反法律法規的前提下，授權公司董事會根據員工持股計劃的各項因素，對持有人的變更和終止等事項的處理方式進行調整。
- (7) 對《公司2026年第一期A股員工持股計劃(草案)》作出解釋。
- (8) 如果相關法律、法規、政策發生變化的，授權公司董事會在實施年度內按新發佈的法律、法規、政策對持股計劃作相應調整。
- (9) 辦理員工持股計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定需由股東會行使的權利除外。

上述授權自本員工持股計劃經公司股東會審議通過之日起至本員工計劃實施完畢之日內有效。上述授權事項，除適用法律、行政法規、中國證監會的規則及規範性文件、本員工持股計劃以及《公司章程》明確規定需由董事會決議通過的事項外，其餘事項可由董事會主席或經董事會主席授權的適當人員代表董事會，或由經其授權的適當人員直接行使。

上述決議案已獲董事會批准，謹此提呈於臨時股東會供股東審議及批准。

8. 臨時股東會安排

本通函第EGM-1頁至EGM-2頁載有召開本公司臨時股東會的通告，臨時股東會謹定於2026年9月18日(星期五)下午二時三十分假座中國廣東省惠州市惠陽區淡水鎮新橋村行誠科技園勝宏科技研一棟會議室舉行。

董事會函件

臨時股東會適用之代表委任表格已於香港聯交所網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.shpcb.com)刊發，並按H股股東選擇收取通訊方式寄發予H股股東。擬委任代表出席臨時股東會之股東，務請填妥代表委任表格，並於臨時股東會舉行時間24小時前(即2026年9月17日(星期四)下午二時三十分前)送達本公司H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓(僅就H股股東而言)。填妥及交回代表委任表格後，股東屆時仍可依願親自出席臨時股東會或其任何續會，並於會上投票，而在此情況下，委任代表的文件將被視作已被撤回。

暫停辦理股東登記手續

為釐定出席臨時股東會並於會上投票的資格，本公司將於2026年9月15日(星期二)至2026年9月18日(星期五)(包括首尾兩日)暫停辦理股份過戶登記，期間將不會辦理任何股份過戶登記手續。釐定出席臨時股東會並於會上投票的H股持有人資格的記錄日期將為2026年9月18日(星期五)。就H股股東而言，為符合資格出席臨時股東會並於會上投票，所有股份過戶文件連同有關股票須於2026年9月14日(星期一)下午四時三十分前送達本公司H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司以供登記，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712-1716號舖。

9. 以投票方式表決

根據香港上市規則第13.39(4)條，除主席以誠實信用的原則作出決定，容許純粹有關程序或行政事宜的決議案以舉手方式表決外，臨時股東會上股東所作的任何表決必須以投票方式進行。有關投票結果的公告將在臨時股東會後按香港上市規則第13.39(5)條規定的方式刊載於本公司及聯交所網站。

2026年第一期A股員工持股計劃的參與對象包括本公司董事劉春蘭女士、趙啟祥先生、陳勇先生及財務總監朱國強先生。其中，劉春蘭女士為實際控制人及執行董事陳濤先生之配偶，陳勇先生為陳濤先生之兄弟，據此，前述四位董事均構成關聯董事。此外，陳濤先生、劉春蘭女士、趙啟祥先生、陳勇先生及朱國強先生各自直接及/或間接合共持有275,280,382股A股，佔本公司截至最後實際可行日期已發行股份總數(不包括217,443股庫存A股)約28.02%，須就臨時股東會通告所載第4、5、6項決議案放棄投票。

除上文所披露者外，據董事作出一切合理查詢後所深知、全悉及確信，概無股東於臨時股東會上提呈的任何決議案中擁有重大權益而須於臨時股東會上放棄投票。概無董事於臨時股東會上提呈的任何決議案中擁有重大權益。

10. 推薦建議

董事會認為，在臨時股東會通告載列供股東審議並批准的所有決議案均符合本公司及股東的整體利益。因此，董事會建議股東投票贊成將於臨時股東會通告提呈的所有決議案。

11. 展示文件

2026年A股限制性股票激勵計劃及2026年第一期A股員工持股計劃文件全文載於本通函附錄，並可供股東隨時查閱。因此，本公司將不會另行於聯交所及本公司網站上刊登該等文件以供展示。

12. 責任聲明

本通函的資料乃遵照香港上市規則而刊載，旨在提供有關本公司的資料。董事願就本通函共同及個別地承擔全部責任。董事經作出一切合理查詢後，確認就彼等所深知及所信，本通函所載資料在所有重大方面均屬準確及完整，且無誤導或欺詐成分，亦無遺漏任何其他事項致令本通函或其所載任何陳述產生誤導。

此致

列位股東 台照

承董事會命
勝宏科技(惠州)股份有限公司
陳濤先生
董事長兼執行董事
謹啟

2026年9月2日

證券代碼：300476

證券簡稱：勝宏科技

勝宏科技（惠州）股份有限公司
2026年A股限制性股票激勵計劃
（草案）

勝宏科技(惠州)股份有限公司
二零二六年七月

聲 明

本公司及全體董事保證本激勵計劃不存在任何虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，並對其內容的真實性、準確性和完整性承擔個別和連帶的法律責任。

本公司所有激勵對象承諾：若本公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或權益歸屬安排的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本激勵計劃所獲得的全部利益返還本公司。

特別提示

- 一. 《勝宏科技(惠州)股份有限公司2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)》(以下簡稱「本激勵計劃」)由勝宏科技(惠州)股份有限公司(以下簡稱「勝宏科技」、「公司」或「本公司」)依據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上市公司股權激勵管理辦法》《深圳證券交易所創業板股票上市規則》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》《深圳證券交易所創業板上市公司自律監管指南第1號—業務辦理》等其他有關法律、法規、規範性文件，以及《公司章程》制訂。
- 二. 本激勵計劃採取的激勵工具為限制性股票(第二類限制性股票)。股票來源為公司從二級市場回購或/和向激勵對象定向發行公司A股普通股股票。
- 三. 本激勵計劃擬向激勵對象授予的限制性股票總量為不超過486.24萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額98,278.4813萬股0.4948%。其中，首次授予466.24萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額的0.4744%，佔擬授予權益總額的95.89%；預留授予20.00萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額的0.0204%，佔擬授予權益總額的4.11%。

就根據本計劃及本公司任何其他計劃將予授出的所有期權及獎勵而可能發行的股票總數，不得超過於本激勵計劃獲股東批准當日本公司已發行相關類別股票(不包括庫存股份)的10%。本激勵計劃中任何一名激勵對象通過全部有效期內的股權激勵計劃獲授的公司股票數量累計未超過公司股本總額的1%。

在本激勵計劃草案公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細或縮股、配股等事宜，限制性股票授予/歸屬數量將根據本激勵計劃相關規定予以相應的調整。

四. 本激勵計劃授予的限制性股票(含預留)的授予價格為155.94元/股。

在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，若公司發生資本公積轉增股本、派發股票紅利、股份拆細或縮股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予價格將根據本激勵計劃相關規定予以相應的調整。

五. 本激勵計劃首次授予的激勵對象總人數為1,545人，激勵對象包括公告本激勵計劃時在本公司(含子公司，下同)任職的中層管理人員、核心技術(業務)骨幹，不包括公司董事、高級管理人員，不包括單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。預留權益的激勵對象在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定並完成股份授予。預留激勵對象的確定標準參照首次授予的標準確定。

六. 本激勵計劃有效期自限制性股票首次授予之日起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止，最長不超過48個月。激勵對象獲授的限制性股票將按約定比例分次歸屬，每次權益歸屬以滿足相應的歸屬條件為前提條件。

七. 公司不存在《上市公司股權激勵管理辦法》第七條規定的不得實行股權激勵的下列情形：

(一) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(二) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(三) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；

(四) 法律法規規定不得實行股權激勵的；

(五) 中國證監會認定的其他情形。

- 八. 參與本激勵計劃的激勵對象符合《上市公司股權激勵管理辦法》第八條、《深圳證券交易所創業板股票上市規則》第8.4.2條的規定，不存在不得成為激勵對象的下列情形：
- (一) 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
 - (二) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (三) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (四) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (五) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (六) 中國證監會認定的其他情形。
- 九. 公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關權益提供貸款、為其貸款提供擔保以及其他任何形式的財務資助，損害公司利益。
- 十. 本激勵計劃經公司股東會審議通過後方可實施。
- 十一. 自股東會審議通過本激勵計劃之日起60日內，公司將按相關規定召開董事會對激勵對象進行限制性股票的授予、公告等相關程序。公司未能在60日內完成上述工作的，終止實施本激勵計劃，未授予的限制性股票失效。預留權益須在本激勵計劃經公司股東會審議通過後的12個月內授出。
- 十二. 本激勵計劃的實施不會導致股權分佈不符合上市條件的要求。

目錄

第一章 釋義	7
第二章 本激勵計劃的目的與原則	9
第三章 本激勵計劃的管理機構	9
第四章 激勵對象的確定依據和範圍	10
第五章 限制性股票的來源、數量和分配.....	11
第六章 本激勵計劃的有效期、授予日、歸屬安排和禁售期	13
第七章 限制性股票的授予價格及授予價格的確定方法.....	16
第八章 限制性股票的授予與歸屬條件	17
第九章 限制性股票激勵計劃的調整方法和程序.....	24
第十章 限制性股票的會計處理	26
第十一章 限制性股票激勵計劃的實施程序.....	28
第十二章 公司和激勵對象各自的權利義務	32
第十三章 公司和激勵對象發生異動的處理.....	34
第十四章 附則	38

第一章 釋義

以下詞語如無特殊說明，在本文中具有如下含義：

「勝宏科技、本公司、公司、上市公司」	指	勝宏科技(惠州)股份有限公司
「本激勵計劃、本計劃、股權激勵計劃」	指	勝宏科技(惠州)股份有限公司2026年A股限制性股票激勵計劃
「限制性股票、第二類限制性股票」	指	符合本激勵計劃授予條件的激勵對象，在滿足相應歸屬條件後分次獲得並登記的本公司股票
「激勵對象」	指	按照本激勵計劃規定，獲得限制性股票的公司中層管理人員、核心技術(業務)骨幹
「授予日」	指	公司向激勵對象授予限制性股票的日期，授予日必須為交易日
「授予價格」	指	公司授予激勵對象每一股限制性股票的價格
「有效期」	指	自限制性股票首次授予之日起到激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效的期間
「歸屬」	指	限制性股票激勵對象滿足獲益條件後，上市公司將股票登記至激勵對象賬戶的行為
「歸屬條件」	指	限制性股票激勵計劃所設立的，激勵對象為獲得限制性股票所需滿足的獲益條件
「歸屬日」	指	限制性股票激勵對象滿足獲益條件後，獲授股票完成登記的日期，必須為交易日

「《公司法》」	指	《中華人民共和國公司法》
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》
「《管理辦法》」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「《創業板上市規則》」	指	《深圳證券交易所創業板股票上市規則》
「《香港上市規則》」	指	《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》
「《上市規則》」	指	創業板上市規則及香港上市規則
「《監管指南第1號》」	指	《深圳證券交易所創業板上市公司自律監管指南第1號－業務辦理》
「《公司章程》」	指	《勝宏科技(惠州)股份有限公司公司章程》
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「深圳交易所」	指	深圳證券交易所
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「元、萬元」	指	人民幣元、人民幣萬元

註：

1. 本激勵計劃所引用的財務數據和財務指標，如無特殊說明指合併報表口徑的財務數據和根據該類財務數據計算的財務指標。
2. 本激勵計劃中部分合計數與各明細數直接相加之和在尾數上如有差異，是由於四捨五入所造成。

第二章 本激勵計劃的目的與原則

為了進一步建立、健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，增強公司員工對公司持續快速發展的責任感、使命感，充分調動其積極性，有效地將股東利益、公司利益和員工利益緊密結合在一起，使各方共同關注公司的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等原則，根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《監管指南第1號》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，結合公司現行薪酬與績效考核體系等管理制度，制定本激勵計劃。

第三章 本激勵計劃的管理機構

- 一、股東會作為公司的最高權力機構，負責審議批准本激勵計劃的實施、變更和終止。股東會可以在其權限範圍內將與本激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。
- 二、董事會是本激勵計劃的執行管理機構，負責本激勵計劃的實施。董事會下設薪酬與考核委員會，負責擬訂和修訂本激勵計劃並報董事會審議，董事會對本激勵計劃審議通過後，報股東會審議。董事會可以在股東會授權範圍內辦理本激勵計劃的其他相關事宜。
- 三、董事會薪酬與考核委員會是本激勵計劃的監督機構，應當就本激勵計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。董事會薪酬與考核委員會對本激勵計劃的實施是否符合相關法律、法規、規範性文件和證券交易所業務規則進行監督，並且負責審核激勵對象的名單。
- 四、公司在股東會審議通過股權激勵方案之前對其進行變更的，董事會薪酬與考核委員會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。

公司在向激勵對象授出權益前，董事會薪酬與考核委員會應當就本激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與本激勵計劃安排存在差異，董事會薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見。

激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前，董事會薪酬與考核委員會應當就本激勵計劃設定的激勵對象歸屬條件是否成就發表明確意見。

第四章 激勵對象的確定依據和範圍

一、激勵對象的確定依據

(一) 激勵對象確定的法律依據

本激勵計劃激勵對象根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《上市規則》《監管指南第1號》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

(二) 激勵對象確定的職務依據

本激勵計劃的激勵對象包括公告本激勵計劃時在本公司(含子公司，下同)任職的中層管理人員、核心技術(業務)骨幹。對符合本激勵計劃的激勵對象範圍的人員，由公司董事會薪酬與考核委員會擬定名單並核實確定。

二、激勵對象的範圍

本激勵計劃首次授予的激勵對象為1,545人，包括：

1. 公司中層管理人員；
2. 公司核心技術(業務)骨幹。

預留限制性股票的激勵對象參照首次授予的標準確定。預留授予部分的激勵對象由本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定並完成股份授予。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

本激勵計劃涉及的激勵對象不包括公司董事、高級管理人員，不包括單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。所有激勵對象必須在本激勵計劃的有效期限內與公司或下屬公司存在聘用或勞動關係。

本激勵計劃的激勵對象包含131名外籍員工(含港澳台，下同)，公司將其納入本激勵計劃的原因在於：參與本激勵計劃的外籍及港澳台激勵對象是公司核心骨幹員工，其在公司經營管理及業務拓展等關鍵崗位具備豐富的工作經驗與能力，對提升公司產品的市場競爭力、國際影響力以及海外市場業務的開拓起到不可忽視的重要作用。

三．激勵對象的核實

1. 本激勵計劃經董事會審議通過後，公司將在召開股東會前，通過公司網站或者其他途徑在公司內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。
2. 公司董事會薪酬與考核委員會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並在公司股東會審議本激勵計劃前5日披露董事會薪酬與考核委員會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司董事會薪酬與考核委員會核實。

第五章 限制性股票的來源、數量和分配

一．本激勵計劃的股票來源

本激勵計劃採用的激勵工具為第二類限制性股票，涉及的標的股票來源為公司從二級市場回購或／和向激勵對象定向發行公司A股普通股股票。

二．授出限制性股票的數量

本激勵計劃擬向激勵對象授予的限制性股票總量為不超過486.24萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額98,278.4813萬股0.4948%。其中，首次授予466.24萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額的0.4744%，佔擬授予權益總額的95.89%；預留授予20.00萬股，約佔本激勵計劃草案公告時公司股本總額的0.0204%，佔擬授予權益總額的4.11%。

公司全部在有效期內的股權激勵計劃所涉及的標的股票總數累計未超過公司股本總額的10%。本激勵計劃中任何一名激勵對象通過全部有效期內的股權激勵計劃獲授的公司股票數量累計未超過公司股本總額的1%。

三．激勵對象獲授的限制性股票分配情況

本激勵計劃授予的限制性股票在各激勵對象間的分配情況如下表所示：

姓名	職務	獲授 限制性股票 數量(萬股)	佔擬授予 限制性股票 總量的比例	佔公司 股本總額 的比例
外籍中層管理人員、核心技術 (業務)骨幹(131人)				
		55.96	11.51%	0.0569%
其他中層管理人員、核心技術 (業務)骨幹(1,414人)				
		410.28	84.38%	0.4175%
首次授予合計(1,545人)		466.24	95.89%	0.4744%
預留部分		20.00	4.11%	0.0204%
合計		486.24	100.00%	0.4948%

第六章 本激勵計劃的有效期、授予日、歸屬安排和禁售期

一. 本激勵計劃的有效期

本激勵計劃有效期自限制性股票首次授予之日起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止，最長不超過48個月。

二. 本激勵計劃的授予日

授予日在本激勵計劃經公司股東會審議通過後由董事會確定，授予日必須為交易日，並不得在中國證監會、深圳交易所、香港聯交所規定的信息敏感期內。

公司需在股東會審議通過後60日內按照相關規定召開董事會向激勵對象授予權益，並完成公告等相關程序。公司未能在60日內完成上述工作的，應及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃，未完成授予的限制性股票失效。預留權益的授予對象應當在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確並完成股份授予，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

三. 本激勵計劃的歸屬安排

本激勵計劃授予的限制性股票在激勵對象滿足相應歸屬條件後將按約定比例分次歸屬，歸屬日必須為交易日，但不得在下列期間內歸屬：

1. 公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
2. 公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；
3. 在公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；

4. 在公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
5. 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
6. 中國證監會、深圳證券交易所及香港聯交所規定的其他期間；
7. 其他依法律法規不得買賣公司股票的情形。

上述「重大事件」為公司依據《上市規則》的規定應當披露的交易或其他重大事項。如果相關法律、法規、部門規章對不得授予的期間另有規定的，以相關規定為準。

本激勵計劃首次授予的限制性股票的各批次歸屬比例安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自首次授予之日起12個月後的首個交易日至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日止	30%
第二個歸屬期	自首次授予之日起24個月後的首個交易日至首次授予之日起36個月內的最後一個交易日止	30%
第三個歸屬期	自首次授予之日起36個月後的首個交易日至首次授予之日起48個月內的最後一個交易日止	40%

本激勵計劃預留部分限制性股票於本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定激勵對象並完成股份授予，預留授予的限制性股票的歸屬安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日止	50%
第二個歸屬期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日止	50%

激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積金轉增股本、派發股票紅利、股份拆細而取得的股份同時受歸屬條件約束，在歸屬前不得轉讓、用於擔保或償還債務。若屆時限制性股票不得歸屬，則因前述原因獲得的股份同樣不得歸屬。

各歸屬期內，滿足歸屬條件的限制性股票可由公司辦理歸屬登記；未滿足歸屬條件的限制性股票或激勵對象未申請歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。

四、本激勵計劃禁售期

禁售期是指激勵對象獲授的限制性股票歸屬後其售出限制的時間段。本激勵計劃的限售規定按照《公司法》《證券法》《關於短線交易監管的若干規定》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》執行，具體規定如下：

1. 激勵對象為公司董事、高級管理人員的，其在就任時確定的任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%；在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。

2. 激勵對象為公司董事、高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得利益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得利益。若相關法律法規和規範性文件對短線交易的規定發生變化，則按照變更後的規定處理上述情形。
3. 在本激勵計劃有效期內，如果《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定。

第七章 限制性股票的授予價格及授予價格的確定方法

一. 限制性股票的授予價格

本激勵計劃限制性股票(含預留)的授予價格為每股155.94元，即滿足授予條件和歸屬條件後，激勵對象可以每股155.94元的價格購買公司從二級市場回購或/和向激勵對象定向發行的公司A股普通股股票。

二. 限制性股票授予價格的確定方法

本激勵計劃限制性股票(含預留)的授予價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

1. 本激勵計劃草案公告前1個交易日公司股票交易均價(前1個交易日股票交易總額/前1個交易日股票交易總量)每股250.49元的50%，即為125.25元/股；
2. 本激勵計劃草案公告前120個交易日公司股票交易均價(前120個交易日股票交易總額/前120個交易日股票交易總量)每股311.87元的50%，即為155.94元/股。

第八章 限制性股票的授予與歸屬條件

一、 限制性股票的授予條件

只有在同時滿足下列條件時，激勵對象才能獲授限制性股票：

(一) 公司未發生以下任一情形：

1. 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵的；
5. 中國證監會認定的其他情形。

(二) 激勵對象未發生以下任一情形：

1. 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
5. 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
6. 中國證監會認定的其他情形。

二、 限制性股票的歸屬條件

激勵對象獲授的限制性股票需同時滿足以下歸屬條件方可分批次辦理歸屬事宜：

(一) 公司未發生以下任一情形：

1. 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵的；
5. 中國證監會認定的其他情形。

(二) 激勵對象未發生以下任一情形：

1. 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
5. 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
6. 中國證監會認定的其他情形。

公司發生上述第(一)條規定情形之一的，所有激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效；某一激勵對象發生上述第(二)條規定的不得被授予限制性股票的情形，該激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(三) 激勵對象滿足各歸屬期任職期限要求

激勵對象獲授的各批次限制性股票在歸屬前須滿足12個月以上的任職期限。

(四) 公司層面業績考核要求

本激勵計劃的考核年度為2026–2028三個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	業績考核目標	
	基準增長率(A)	目標增長率(B)
第一個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2026年淨利潤增長率不低於40%； 以2025年營業收入為基數，公司2026年營業收入增長率不低於40%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2026年淨利潤增長率不低於50%； 以2025年營業收入為基數，公司2026年營業收入增長率不低於50%。

歸屬期	業績考核目標	
	基準增長率(A)	目標增長率(B)
第二個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於96%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於96%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於125%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於125%。
第三個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於174.40%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於174.40%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於237.50%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於237.50%。

本激勵計劃預留限制性股票的考核年度為2027–2028兩個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	業績考核目標	
	基準增長率(A)	目標增長率(B)
第一個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於96%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於96%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於125%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於125%。
第二個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於174.40%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於174.40%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於237.50%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於237.50%。

註： 上述「營業收入」指經審計的上市公司營業收入，「淨利潤」指歸屬於上市公司股東的淨利潤，並剔除本激勵計劃考核期內因實施激勵計劃及員工持股計劃所產生的股份支付費用影響的數值作為計算依據。

公司根據各考核年度的業績目標完成度，確定公司層面可歸屬限制性股票數量，具體方式如下：

考核指標	業績目標完成度	公司層面歸屬比例
考核年度淨利潤或營業收入	$X \geq B$	100%
相較2025年的增長率(X)	$B > X \geq A$	$80\% + (X - A) / (B - A) \times 20\%$
	$X < A$	0

註1：上述業績考核目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

註2：公司層面可歸屬限制性股票比例經四捨五入，保留兩位小數。

歸屬期內，公司為滿足歸屬條件的激勵對象辦理股票歸屬登記事宜。公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年計劃歸屬的限制性股票不得歸屬，按作廢失效處理。

(五) 個人層面績效考核

激勵對象的個人層面績效考核按照公司現行有關制度組織實施，公司將根據激勵對象的績效考核完成情況確定其獲授的限制性股票是否達到歸屬條件以及實際可歸屬數量。個人當年實際可歸屬股票數量=個人當年計劃歸屬數量×公司層面歸屬比例×標準系數。

激勵對象的績效評價結果劃分為A、B、C和D四個檔次，考核評價表適用於考核對象。屆時根據下表確定激勵對象的實際可歸屬股票比例：

考評結果(S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
評價標準	A	B	C	D
標準系數	1.0	0.8	0.5	0

激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，作廢失效，不可遞延至下一年度。

(六) 考核指標的科學性和合理性說明

本激勵計劃的考核指標分為兩個層面，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。公司層面業績考核指標選取了淨利潤增長率、營業收入增長率。淨利潤增長率指標衡量企業盈利能力和成長性，是衡量企業經營效益的關鍵指標。營業收入作為公司核心財務指標，是公司經營成果的表現，是衡量企業經營狀況、預測企業經營業務拓展趨勢的重要標誌。具體數值的確定綜合考慮了宏觀經濟環境、行業發展狀況、市場競爭情況以及公司未來的發展規劃等相關因素，綜合考慮了實現可能性和對公司員工的激勵效果，指標設定合理、科學。

除公司層面的業績考核外，公司對個人還設置了嚴密的績效考核體系，能夠對激勵對象的工作績效作出較為準確、全面的綜合評價。公司將根據激勵對象前一年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到歸屬條件，並對不同等級的考核結果設置了差異化的歸屬比例，真正達到激勵優秀、鼓勵價值創造的效果。

綜上，公司和個人考核指標明確，可操作性強，有助於提升公司競爭力，也有助於增加公司對行業內人才的吸引力，為公司核心隊伍的建設起到積極的促進作用，同時兼顧了對激勵對象的約束效果，能夠達到本激勵計劃的考核目的。

第九章 限制性股票激勵計劃的調整方法和程序

一、限制性股票數量的調整方法

若在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股等事項，應對限制性股票授予/歸屬數量進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予/歸屬數量； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率(即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量)； Q 為調整後的限制性股票授予/歸屬數量。

(二) 配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予/歸屬數量； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例(即配股的股數與配股前公司總股本的比例)； Q 為調整後的限制性股票授予/歸屬數量。

(三) 縮股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予/歸屬數量； n 為縮股比例(即1股公司股票縮為 n 股股票)； Q 為調整後的限制性股票授予/歸屬數量。

(四) 增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予/歸屬數量不做調整。

二、限制性股票授予價格的調整方法

若在本激勵計劃公告日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對限制性股票的授予價格進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率； P 為調整後的授予價格。

(二) 配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例（即配股的股數與配股前股份公司總股本的比例）； P 為調整後的授予價格。

(三) 縮股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為縮股比例； P 為調整後的授予價格。

(四) 派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； V 為每股的派息額； P 為調整後的授予價格。經派息調整後， P 仍須大於1。

(五) 增發

公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授予價格不做調整。

三． 本激勵計劃調整的程序

根據股東會授權，當出現上述情況時，由公司董事會審議通過關於調整限制性股票授予/歸屬數量、授予價格的議案(因上述情形以外的事項需調整限制性股票授予/歸屬數量和授予價格的，除董事會審議相關議案外，必須提交公司股東會審議)。

公司應聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告法律意見書。

第十章 限制性股票的會計處理

按照《企業會計準則第11號—股份支付》和《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》的規定，公司將在授予日至歸屬日期間的每個資產負債表日，根據最新取得的可歸屬的人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可歸屬限制性股票的數量，並按照限制性股票授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

一． 限制性股票的公允價值及確定方法

根據《企業會計準則第11號—股份支付》《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》和中華人民共和國財政部會計司《股份支付準則應用案例—授予限制性股票》等相關規定，公司以Black-Scholes模型作為第二類限制性股票授予日公允價值的計量模型，並於草案公告日用該模型對授予權益進行預測算。具體參數選取如下：

1. 標的股價：241.50元/股(2026年7月17日收盤價為241.50元/股，假設為授予日收盤價)；
2. 授予價格：155.94元/股；

3. 有效期：1年、2年、3年(授予之日至每期歸屬日的期限)；
4. 歷史波動率：28.0438%、34.4122%、31.6511%(分別採用創業板綜最近一年、兩年、三年的平均波動率)；
5. 無風險利率：1.50%、2.10%、2.75%(分別採用中國人民銀行制定的金融機構1年期、2年期、3年期存款基準利率)。

二、預計限制性股票實施對各期經營業績的影響

公司按照會計準則及相關估值工具確定授予日第二類限制性股票的公允價值，並最終確認本激勵計劃的股份支付費用，該等費用將在本激勵計劃的實施過程中按歸屬安排的比例攤銷。由本激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。

根據中國會計準則規定及要求，本激勵計劃首次授予的限制性股票(不包含預留部分)成本攤銷情況和對各期會計成本的影響如下表所示(假設授予日為2026年8月)：

單位：萬元

授予限制 性股票的 數量(萬股)	需攤銷 總費用	2026年	2027年	2028年	2029年
466.24	46,381.56	10,872.23	20,901.19	10,725.44	3,882.69

註1：上述計算結果並不代表最終的會計成本，實際會計成本與授予日、授予價格、授予日公司股票收盤價和歸屬數量相關，激勵對象在歸屬前離職、公司業績考核或個人績效考核達不到對應標準的，會相應減少實際歸屬數量從而減少股份支付費用。同時，公司提醒股東注意股份支付費用可能產生的攤薄影響。

註2：上述對公司經營成果影響的最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

註3：上述測算部分不包含本激勵計劃預留的限制性股票，預留部分授予時將產生額外的股份支付費用。

公司以目前信息初步估計，在不考慮本激勵計劃對公司業績的刺激作用情況下，限制性股票費用的攤銷對有效期內各年淨利潤有所影響，若考慮本激勵計劃對公司發展產生的正向作用，由此激發管理團隊、業務骨幹等的積極性，提高經營效率，降低代理人成本，本激勵計劃將對公司業績提升發揮積極作用。

第十一章 限制性股票激勵計劃的實施程序

一、 限制性股票激勵計劃生效程序

- (一) 公司董事會薪酬與考核委員會負責擬定本激勵計劃草案及摘要。
- (二) 公司董事會依法對本激勵計劃作出決議。董事會審議本激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當迴避表決。董事會應當在審議通過本激勵計劃並履行公示、公告程序後，將本激勵計劃提交股東會審議；同時提請股東會授權，負責實施限制性股票的授予、歸屬登記工作。
- (三) 董事會薪酬與考核委員會應當就本激勵計劃是否有利於公司持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。公司聘請的律師事務所對本激勵計劃出具法律意見書。
- (四) 本激勵計劃經公司股東會審議通過後方可實施。公司應當在召開股東會前，在公司內部公示激勵對象的姓名和職務(公示期不少於10天)。董事會薪酬與考核委員會應當對股權激勵名單進行審核，充分聽取公示意見。公司應當在股東會審議本激勵計劃前5日披露董事會薪酬與考核委員會對激勵名單的審核意見及公示情況的說明。

- (五) 股東會應當對《管理辦法》第九條規定的股權激勵計劃內容進行表決，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過，單獨統計並披露除公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有公司5%以上股份的股東以外的其他股東的投票情況。

公司股東會審議股權激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當迴避表決。

- (六) 本激勵計劃經公司股東會審議通過，且達到本激勵計劃規定的授予條件時，公司在規定時間內向激勵對象授予限制性股票。經股東會授權後，董事會負責實施限制性股票的授予、歸屬登記及作廢等事宜。

二、 限制性股票的授予程序

- (一) 股東會審議通過本激勵計劃且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，公司與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方的權利義務關係。
- (二) 公司在向激勵對象授出權益前，董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告，預留限制性股票的授予方案由董事會確定並審議批准。董事會薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象獲授權益的條件是否成就出具法律意見書。
- (三) 公司董事會薪酬與考核委員會應當對限制性股票授予日及激勵對象名單進行核實並發表意見。
- (四) 公司向激勵對象授出權益與股權激勵計劃的安排存在差異時，董事會薪酬與考核委員會、律師事務所應當同時發表明確意見。

- (五) 股權激勵計劃經股東會審議通過後，公司應在60日內按照相關規定召開董事會向首次授予激勵對象授予權益並完成公告。若公司未能在60日內完成上述工作的，應當及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃，未完成授予的限制性股票失效，且終止激勵計劃後的3個月內不得再次審議股權激勵計劃。根據《管理辦法》規定上市公司不得授出權益的期間不計算在60日內。

預留權益的授予對象應當在本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確並完成股份授予，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

三． 限制性股票的歸屬程序

- (一) 公司董事會應當在限制性股票歸屬前，就股權激勵計劃設定的激勵對象歸屬條件是否成就進行審議，董事會薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見，律師事務所應當對激勵對象歸屬的條件是否成就出具法律意見。
- (二) 對於滿足歸屬條件的激勵對象，由公司統一辦理歸屬事宜，對於未滿足歸屬條件的激勵對象，當批次對應的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。公司應當在激勵對象歸屬後及時披露董事會決議公告，同時公告董事會薪酬與考核委員會、律師事務所意見及相關實施情況的公告。
- (三) 公司辦理限制性股票的歸屬事宜前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由中國證券登記結算有限責任公司深圳分公司辦理股份歸屬事宜。

四． 本激勵計劃的變更程序

- (一) 公司在股東會審議本激勵計劃之前擬變更本激勵計劃的，需經董事會審議通過。

(二) 公司在股東會審議通過本激勵計劃之後變更本激勵計劃的，應當由股東會審議決定，且不得包括下列情形：

1. 導致提前歸屬的情形；
2. 降低授予價格的情形(因資本公積轉增股本、派送股票紅利、配股、派息等原因導致降低授予價格情形除外)。

(三) 公司應及時披露變更原因及內容，公司董事會薪酬與考核委員會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。律師事務所應當就變更後的方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

五. 本激勵計劃的終止程序

(一) 公司在股東會審議本激勵計劃之前擬終止實施本激勵計劃的，需經董事會審議通過。

(二) 公司在股東會審議通過本激勵計劃之後終止實施本激勵計劃的，應當由股東會審議決定。

(三) 律師事務所應當就公司終止實施本激勵計劃是否符合《管理辦法》等法律法規的有關規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

(四) 股東會或董事會審議通過終止實施本激勵計劃，或者股東會審議未通過本激勵計劃的，自有關決議公告之日起3個月內，不得再次審議股權激勵計劃。

(五) 本激勵計劃終止時，尚未歸屬的限制性股票作廢失效。

第十二章 公司和激勵對象各自的權利義務

一、公司的權利與義務

1. 公司具有對本激勵計劃的解釋和執行權，並按本激勵計劃的規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到本激勵計劃所確定的歸屬條件，公司將按本激勵計劃規定的原則，對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。
2. 公司將根據國家稅收法律法規的有關規定，代扣代繳激勵對象參與本激勵計劃應繳納的個人所得稅及其他稅費。
3. 公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關權益提供貸款、為其貸款提供擔保以及其他任何形式的財務資助，損害公司利益。
4. 公司應按照相關法律法規、規範性文件的規定對與本激勵計劃相關的信息披露文件進行及時、真實、準確、完整披露，保證不存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，及時履行本激勵計劃的相關申報義務。
5. 公司應當根據本激勵計劃及中國證監會、證券交易所、香港聯交所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足歸屬條件的激勵對象按規定進行限制性股票的歸屬操作。但若因中國證監會、證券交易所、香港聯交所、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能歸屬並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。
6. 公司確定本激勵計劃的激勵對象不構成公司對員工聘用期限的承諾，公司對員工的聘用關係仍按公司與激勵對象簽訂的勞動合同/勞務合同/聘用協議執行。

7. 若激勵對象因觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、失職或瀆職、規範歸屬規章制度等行為嚴重損害公司利益或聲譽，經董事會薪酬與考核委員會審議並報公司董事會批准，公司可以對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。情節嚴重的，公司還可就因此遭受的損失按照有關法律的規定進行追償。
8. 法律、行政法規、規範性文件規定的其他相關權利義務。

二．激勵對象的權利與義務

1. 激勵對象應當按公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展做出應有貢獻。
2. 激勵對象的資金來源為激勵對象合法自籌資金。
3. 激勵對象有權且應當按照本計劃的規定獲得歸屬股票，並按規定鎖定和買賣股票。
4. 激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、擔保或用於償還債務。
5. 激勵對象按照本激勵計劃的規定獲授的限制性股票，在歸屬前不享受投票權和表決權，同時也不參與股票紅利、股息的分配。
6. 激勵對象因本激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規繳納個人所得稅及其它稅費。
7. 激勵對象承諾，若公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。

8. 激勵對象在本激勵計劃實施中出現《管理辦法》第八條規定的不得成為激勵對象的情形時，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。
9. 股東會審議通過本激勵計劃且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，公司將與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方在法律、行政法規、規範性文件及本激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。
10. 法律、法規及本激勵計劃規定的其他相關權利義務。

第十三章 公司和激勵對象發生異動的處理

一、公司發生異動的處理

(一) 公司出現下列情形之一的，本激勵計劃不做變更：

1. 公司控制權發生變更；
2. 公司出現合併、分立的情形。

(二) 公司出現下列情形之一的，由公司股東會決定本計劃是否作出相應變更或調整：

1. 公司控制權發生變更且觸發重大資產重組；
2. 公司出現合併、分立的情形，且公司不再存續。

(三) 公司出現下列情形之一的，本激勵計劃終止實施，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效：

1. 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；

3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、公司章程、公開承諾進行利潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵的；
5. 中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形。

(四) 公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合限制性股票授予條件或歸屬條件的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並失效作廢；激勵對象獲授限制性股票已歸屬的，激勵對象應當返還其已獲授利益。董事會應當按照前款規定收回激勵對象所得利益。若激勵對象對上述事宜不負有責任且因返還利益而遭受損失的，激勵對象可向公司或負有責任的對象進行追償。

二、激勵對象個人情況發生變化

(一) 激勵對象資格發生變化

激勵對象如因出現如下情形之一而失去參與本激勵計劃的資格，激勵對象已歸屬限制性股票不做變更，尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效：

1. 最近12個月內被證券交易所認定為不適當人選；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；

5. 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
6. 中國證監會認定的其他情形。

(二) 激勵對象職務變更

激勵對象發生職務變更，但仍在公司(含子公司，下同)內任職的，其獲授的限制性股票完全按照職務變更前本激勵計劃規定的程序進行。但是，激勵對象因不能勝任崗位工作、觸犯法律、違反執業道德、洩露公司機密、失職或瀆職等行為損害公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因前列原因導致公司解除與激勵對象勞動/勞務/聘用關係的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。離職前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅。

激勵對象成為公司獨立董事而不具備激勵對象資格的，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。調職前需繳納完畢已歸屬限制性股票相應個人所得稅。

(三) 激勵對象離職

激勵對象離職的，包括主動辭職、因公司裁員而離職、被公司辭退、勞動合同/勞務合同/聘用協議到期不再續約、協商解除勞動合同/勞務合同/聘用協議等，自離職之日起激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。離職前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅。

(四) 激勵對象退休

激勵對象按照國家法規及公司規定正常退休後返聘到公司任職或以其他形式繼續為公司提供勞動/勞務服務，其獲授的限制性股票繼續有效，仍按照本激勵計劃規定的程序進行；存在個人績效考核的，其個人績效考核仍為限制性股票歸屬條件之一。

激勵對象按照國家法規及公司規定正常退休的，自退休之日起激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。退休前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅。

(五) 激勵對象喪失勞動能力

激勵對象因喪失勞動能力而離職，應分以下兩種情況處理：

1. 激勵對象因執行職務喪失勞動能力而離職的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不做變更，且董事會可以決定其個人層面績效考核不納入歸屬條件。離職前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅，並應在其後每次辦理歸屬時先行支付當期將歸屬的限制性股票所涉及的個人所得稅。
2. 激勵對象因其它原因喪失勞動能力而離職的，自情況發生之日起，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效，離職前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅。

(六) 激勵對象身故

激勵對象身故，應分以下兩種情況處理：

1. 激勵對象因執行職務身故的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不做變更，由其指定的財產繼承人或法定繼承人繼承，且董事會可以決定其個人層面績效考核不納入歸屬條件。繼承人在繼承之前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅，並應在其後每次辦理歸屬時先行支付當期歸屬的限制性股票所涉及的個人所得稅。
2. 激勵對象因其它原因身故的，自情況發生之日起，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效，繼承人在繼承之前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅。

(七) 其他說明

本激勵計劃未規定的其它情況由公司董事會認定，並確定其處理方式。

三. 公司與激勵對象之間爭議或糾紛的解決機制

公司與激勵對象之間發生爭議，按照本激勵計劃和《限制性股票授予協議書》的規定解決；規定不明的，雙方應按照國家法律和公平合理原則協商解決；協商不成，任何一方均有權向公司住所所在地有管轄權的人民法院提起訴訟解決。

第十四章 附則

一. 本激勵計劃需在公司股東會審議通過後實施。

二. 本激勵計劃由公司董事會負責解釋。

勝宏科技(惠州)股份有限公司董事會

2026年7月20日

勝宏科技(惠州)股份有限公司

2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法

勝宏科技(惠州)股份有限公司(以下簡稱「公司」)為進一步完善公司法人治理結構，形成良好均衡的價值分配體系，激勵公司中層管理人員和核心骨幹人員誠信勤勉地開展工作，保證公司業績穩步提升，確保公司發展戰略和經營目標的實現，公司擬實施2026年A股限制性股票激勵計劃(以下簡稱「股權激勵計劃」)。

為保證激勵計劃的順利實施，現根據《公司法》《證券法》《上市公司股權激勵管理辦法》等法律、法規和規範性文件，以及《公司章程》《2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)》的相關規定，並結合公司的實際情況，特制定本辦法。

一、考核目的

進一步完善公司法人治理結構，建立和完善公司激勵約束機制，保證股權激勵計劃的順利實施，並在最大程度上發揮股權激勵的作用，進而確保公司發展戰略和經營目標的實現。

二、考核原則

考核評價必須堅持公正、公開、公平的原則，嚴格按照本辦法和考核對象的業績進行評價，以實現股權激勵計劃與激勵對象工作業績、貢獻緊密結合，從而提高管理績效，實現公司與全體股東利益最大化。

三、考核範圍

本辦法適用於2026年A股限制性股票激勵計劃所確定的所有激勵對象，包括公司(含子公司，下同)中層管理人員、核心技術(業務)骨幹。

四．考核機構

- (一) 公司董事會薪酬與考核委員會負責組織和審核考核工作；
- (二) 公司行政管理中心、財務中心組成考核工作小組負責具體實施考核工作。考核工作小組對董事會薪酬與考核委員會負責及報告工作；
- (三) 公司行政管理中心、財務中心等負責相關考核數據的收集和提供，並對數據的真實性和準確性負責；
- (四) 公司董事會負責考核結果的審批。

五．績效考評評價指標及標準

(一) 公司業績考核要求

本激勵計劃的考核年度為2026–2028三個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	業績考核目標	
	基準增長率(A)	目標增長率(B)
第一個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2026年淨利潤增長率不低於40%； 以2025年營業收入為基數，公司2026年營業收入增長率不低於40%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2026年淨利潤增長率不低於50%； 以2025年營業收入為基數，公司2026年營業收入增長率不低於50%。

歸屬期	業績考核目標	
	基準增長率(A)	目標增長率(B)
第二個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於96%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於96%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於125%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於125%。
第三個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於174.40%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於174.40%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於237.50%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於237.50%。

本激勵計劃預留限制性股票的考核年度為2027–2028兩個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	業績考核目標	
	基準增長率(A)	目標增長率(B)
第一個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於96%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於96%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2027年淨利潤增長率不低於125%； 以2025年營業收入為基數，公司2027年營業收入增長率不低於125%。
第二個歸屬期	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於174.40%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於174.40%。	公司需滿足下列兩個條件之一： 以2025年淨利潤為基數，公司2028年淨利潤增長率不低於237.50%； 以2025年營業收入為基數，公司2028年營業收入增長率不低於237.50%。

註： 上述「營業收入」指經審計的上市公司營業收入，「淨利潤」指歸屬於上市公司股東的淨利潤，並剔除本激勵計劃考核期內因實施激勵計劃及員工持股計劃所產生的股份支付費用影響的數值作為計算依據。

公司根據各考核年度的業績目標完成度，確定公司層面可歸屬限制性股票數量，具體方式如下：

考核指標	業績目標完成度	公司層面可歸屬 限制性股票比例
考核年度淨利潤或營業收入	$X \geq B$	100%
相較2025年的增長率(X)	$B > X \geq A$	$80\% + (X - A) / (B - A) \times 20\%$
	$X < A$	0

註1：上述業績考核目標不構成公司對投資者的業績預測和實質承諾。

註2：公司層面可歸屬限制性股票比例經四捨五入，保留兩位小數。

歸屬期內，公司為滿足歸屬條件的激勵對象辦理股票歸屬登記事宜。公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年計劃歸屬的限制性股票不得歸屬，按作廢失效處理。

（二）個人業績考核要求

激勵對象的個人層面績效考核按照公司現行有關制度組織實施，公司將根據激勵對象的績效考核完成情況確定其獲授的限制性股票是否達到歸屬條件以及實際可歸屬數量。個人當年實際可歸屬股票數量=個人當年計劃歸屬數量×公司層面可歸屬限制性股票比例×標準系數。

激勵對象的績效評價結果劃分為A、B、C和D四個檔次，考核評價表適用於考核對象。屆時根據下表確定激勵對象的實際可歸屬股票比例：

考評結果(S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
評價標準	A	B	C	D
標準系數	1.0	0.8	0.5	0

激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，作廢失效，不可遞延至以後年度。

六. 考核期間與次數

(一) 考核期間

激勵對象每期限制性股票歸屬的前一會計年度。

(二) 考核次數

限制性股票激勵計劃期間每個會計年度考核一次。

七. 考核程序

公司行政管理中心在董事會薪酬與考核委員會的指導下負責具體的考核工作，保存考核結果，並在此基礎上形成績效考核報告上交董事會薪酬與考核委員會。公司董事會負責考核結果的審核。

八. 考核結果的反饋及應用

(一) 被考核者有權了解自己的考核結果，薪酬與考核委員會應當在考核結束後五個工作日內向被考核者通知考核結果；

(二) 如被考核者對考核結果有異議，可在接到考核通知的五個工作日內向董事會薪酬與考核委員會提出申訴，薪酬與考核委員會可根據實際情況對其考核結果進行覆核，並根據覆核結果對考核結果進行修正；

(三) 考核結果作為限制性股票歸屬的依據。

九. 考核結果歸檔

- (一) 考核結束後，證券部須保留績效考核所有考核記錄。
- (二) 為保證績效激勵的有效性，績效記錄不允許塗改，若需重新修改或重新記錄，須考核記錄員簽字。
- (三) 績效考核結果作為保密資料歸檔保存，該計劃結束三年後由證券部負責統一銷毀。

十. 附則

本辦法由董事會負責制訂、解釋及修改。若本辦法與日後發佈實施的法律、行政法規和部門規章存在衝突的，則以日後發佈實施的法律、行政法規和部門規章規定為準。

本辦法自公司股東會審議通過之日起開始實施。

勝宏科技(惠州)股份有限公司董事會

2026年7月20日

證券代碼：300476

證券簡稱：勝宏科技

勝宏科技(惠州)股份有限公司
2026年第一期A股員工持股計劃
(草案)

二〇二六年七月

聲 明

本公司及董事會全體成員保證員工持股計劃內容真實、準確、完整，沒有虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。

風險提示

1. 本次員工持股計劃須經公司股東會批准後方可實施，本次員工持股計劃能否獲得公司股東會批准，存在不確定性。
2. 有關本次員工持股計劃的資金來源、出資金額、實施方案等屬初步結果，能否完成實施，存在不確定性。
3. 若員工認購資金較低時，本次員工持股計劃存在低於預計規模或不能成立的風險。
4. 本次員工持股計劃最終對公司A股普通股股票的購買情況以實際執行情況為準，存在不確定性。
5. 本次員工持股計劃相關管理協議尚未簽訂，存在不確定性。

敬請廣大投資者謹慎決策，注意投資風險。

特別提示

1. 勝宏科技(惠州)股份有限公司2026年第一期A股員工持股計劃(以下簡稱「員工持股計劃」或「計劃」)系勝宏科技(惠州)股份有限公司(以下簡稱「公司」或「勝宏科技」)依據《中華人民共和國公司法》(以下簡稱「《公司法》」)、《中華人民共和國證券法》(以下簡稱「《證券法》」)、《關於上市公司實施員工持股計劃試點的指導意見》(以下簡稱「《指導意見》」)、《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第2號—創業板上市公司規範運作》等有關法律、行政法規、部門規章、規範性文件和《勝宏科技(惠州)股份有限公司章程》的規定制定。
2. 本次員工持股計劃遵循依法合規、自願參與、風險自擔的原則，不存在攤派、強行分配等強制員工參加員工持股計劃的情形。
3. 本次員工持股計劃的參加對象包括公司董事、高級管理人員、公司核心管理人員及業務、技術骨幹，包括部分外籍員工(含港澳台)。擬參加本次員工持股計劃的員工總人數不超過564人，其中公司董事、高級管理人員共4人，具體參加人數根據員工實際繳款情況確定。
4. 本次員工持股計劃擬籌集資金總額不超過70,000萬元，以「份」作為認購單位，每份份額為1元，即本次員工持股計劃的份數不超過70,000萬份。

本次員工持股計劃擬通過融資融券等法律法規允許的方式實現融資資金與自籌資金的比例不超過1:1，即金融機構融資金額不超過35,000萬元。資金槓桿倍數符合《關於規範金融機構資產管理業務的指導意見》(銀發[2018]106號)、《證券期貨經營機構私募資產管理業務管理辦法》(證監會令第203號)、《證券期貨經營機構私募資產管理計劃運作管理規定》(證監會公告[2023]2號)、《深圳證券交易所融資融券交易實施細則(2023年修訂)》等相關規定。

5. 本次員工持股計劃的股票來源為通過二級市場購買(包括但不限於通過協議轉讓定向受讓股東股份、大宗交易、集中競價交易、融資融券)等法律法規許可的方式獲得的公司股票。本次員工持股計劃應當在股東會審議通過後6個月內完成標的股票購買，並每月公告一次購買股票的時間、數量、價格、方式等具體情況。

本次員工持股計劃自籌資金和融資資金的資產將合併運作，由於採取了融資融券的融資方式，放大了自籌資金的收益或損失，若市場面臨下跌，自籌資金淨值的跌幅可能大於公司股票跌幅，存在被強制平倉的風險。

6. 本次員工持股計劃實施後，公司全部有效的員工持股計劃所持有的公司股票總數累計不超過公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過公司股本總額的1%。員工持股計劃持有的股票總數不包括員工在公司首次公開發行股票上市前獲得的股份、通過二級市場自行購買的股份及通過股權激勵獲得的股份。最終標的股票購買情況以實際執行情況為準，尚存在不確定性。
7. 本次員工持股計劃在獲得股東會批准後，設立後將由公司自行管理或委託具備管理資質的專業機構通過設立資產管理計劃進行管理。
8. 員工持股計劃的存續期為60個月，自本次員工持股計劃草案經公司股東會審議通過且公司公告最後一筆標的股票登記至本期員工持股計劃名下之日起計算，存續期滿可展期；員工持股計劃所涉及的標的股票鎖定期屆滿，且員工持股計劃資產均為貨幣資金時，經管理委員會同意，員工持股計劃可提前終止。員工持股計劃的存續期屆滿前，經出席持有人會議的代表2/3以上份額同意並提交公司董事會審議通過後，員工持股計劃的存續期可以延長。員工持股計劃的鎖定期為12個月，自公司公告最後一筆標的股票過戶至本次員工持股計劃名下之日起算。

9. 公司實施本次員工持股計劃前，通過職工代表大會徵求員工意見；董事會審議通過本次員工持股計劃後，公司將發出召開股東會通知，審議本次員工持股計劃。董事會薪酬及考核委員會就本次員工持股計劃發表明確意見。本次員工持股計劃必須經公司股東會審議通過後方可實施。
10. 本次員工持股計劃自願放棄所持有股票的表決權，本計劃的持有人亦自願放棄因參與本計劃而間接持有公司股份的表決權。
11. 公司實施本次員工持股計劃的財務、會計處理及其稅收等問題，按有關財務制度、會計準則、稅務制度規定執行。
12. 本次員工持股計劃實施後不會導致公司股權分佈不符合上市條件要求。

目錄

釋義	8
一. 員工持股計劃的目的	10
二. 員工持股計劃的基本原則	10
三. 員工持股計劃的參加對象及確定標準	11
四. 員工持股計劃的資金來源、股票來源、購買價格及規模	13
五. 員工持股計劃的存續期和所涉及的標的股票鎖定期	14
六. 存續期內公司融資時員工持股計劃的參與方式	16
七. 員工持股計劃的變更、終止及持有人權益的處置	16
八. 員工持股計劃的管理模式	18
九. 員工持股計劃管理機構的選任、管理協議及管理費用	25
十. 員工持股計劃的實施程序	26
十一. 股東會授權董事會的具體事項	27
十二. 其他重要事項	28

釋義

在本次員工持股計劃中，除非另有所指，下列詞語具有如下含義：

「公司、勝宏科技」	指	勝宏科技(惠州)股份有限公司
「員工持股計劃、本計劃」	指	公司2026年第一期A股員工持股計劃
「持有人」	指	參加員工持股計劃的對象
「標的股票」	指	指本次員工持股計劃通過合法方式受讓和持有的勝宏科技公開發行的A股普通股股票
「員工持股計劃管理委員會/ 管理委員會」	指	公司員工持股計劃管理委員會
「管理機構」	指	指由公司自行管理或委託具有法律法規所要求的資產管理資質、接受持股計劃委託提供資產管理服務的第三方專業資產管理機構
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「深圳交易所」	指	深圳證券交易所
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「《公司法》」	指	《中華人民共和國公司法》
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》
「《指導意見》」	指	《關於上市公司實施員工持股計劃試點的指導意見》

「《監管指引第2號》」 指 《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第2號—創業板上市公司規範運作》

「《公司章程》」 指 《勝宏科技(惠州)股份有限公司章程》

「元」 指 人民幣元

特別說明： 本次員工持股計劃中列出的部分數據可能因四捨五入原因，與相關單項數據直接計算在尾數上略有差異。

一、員工持股計劃的目的

通過充分徵求員工意見，基於對公司長期發展的信心，公司依據《公司法》《證券法》《指導意見》《監管指引第2號》等有關法律、行政法規、規章、規範性文件和《公司章程》的規定，制定員工持股計劃以提高員工的凝聚力，吸引和保留優秀管理人才和業務骨幹。

員工持股計劃能有效促進公司實施長期穩定的人才發展戰略，彰顯公司與個人共同持續發展的理念，調動管理者與員工的積極性，並積極推動實現股東利益與員工利益的平衡。

公司員工自願、合法、合規地參與計劃，持有公司股票的目的在於建立和完善勞動者與所有者的利益共享機制，改善公司治理水平，提升公司競爭力，促進公司長期、持續、健康發展。

二、員工持股計劃的基本原則

（一）依法合規原則

公司實施員工持股計劃，嚴格按照法律、行政法規的規定履行政程序，真實、準確、完整、及時地實施信息披露。任何人不得利用員工持股計劃進行內幕交易、操縱證券市場等證券欺詐行為。

（二）自願參與原則

公司實施員工持股計劃遵循公司自主決定，員工自願參加，公司不以攤派、強行分配等方式強制員工參加員工持股計劃。

（三）風險自擔原則

員工持股計劃參與人盈虧自負，風險自擔，與其他投資者權益平等。

三、員工持股計劃的參加對象及確定標準

(一) 員工持股計劃參加對象確定的法律依據及確定標準

根據《公司法》《證券法》《指導意見》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，員工持股計劃的參加對象均需為公司或公司下屬子公司的員工(含退休返聘)。

有下列情形之一的，不能成為持有人：

1. 最近三年內被證券交易所公開譴責或宣佈為不適當人選的；
2. 最近三年內因重大違法違規行為被中國證監會予以行政處罰的；
3. 最近三年內，因洩露國家或公司機密、貪污、盜竊、侵佔、受賄、行賄、失職、或瀆職等違反國家法律、法規的行為，或違反公序良俗、職業道德和操守的行為給公司利益、聲譽和形象造成嚴重損害的；
4. 董事會認定的不能成為員工持股計劃持有人的情形；
5. 相關法律、法規或規範性文件規定的其他不能成為員工持股計劃持有人的情形。

(二) 員工持股計劃的持有人情況

本次員工持股計劃的參加對象包括公司董事、高級管理人員、公司核心管理人員及業務、技術骨幹，包括部分外籍員工(含港澳台)。擬參加本次員工持股計劃的員工總人數不超過564人，其中公司董事、高級管理人員共4人，具體參加人數根據員工實際繳款情況確定。

參加對象遵循依法合規、自願參與、風險自擔的原則參加員工持股計劃，參與對象的具體名單經公司董事會確定，公司董事會薪酬與考核委員會對計劃的參加對象予以核實。公司聘請律師對參與對象、資金及股票來源、期限及規模、管理模式等情況是否符合相關法律法規、《公司章程》以及員工持股計劃出具意見。

員工持股計劃持有人情況及持有比例具體如下：

序號	姓名	職務	佔本次員工	
			擬認購份額 上限(萬份)	持股計劃 的比例
1	劉春蘭	董事	1,000.00	1.43%
2	趙啟祥	董事、總裁	1,000.00	1.43%
3	陳勇	董事、副總裁	800.00	1.14%
4	朱國強	財務總監	1,000.00	1.43%
董事、高管小計(4人)			3,800.00	5.43%
公司核心管理人員及業務、技術骨幹(560人)			66,200.00	94.57%
合計			70,000.00	100.00%

註1：公司董事會可根據員工實際繳款情況對參加對象名單及其認購份額進行調整，參加對象的最終人數、名單以及認購員工持股計劃的份額以員工實際繳款情況確定。

註2：本計劃購買標的股票數量與公司全部有效的員工持股計劃所持有的公司股票總數累計不超過公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過公司股本總額的1%。

註3：本計劃持有人中包含部分外籍員工，該部分外籍員工在海外市場開發、技術支持、產品研發、售後服務等關鍵崗位發揮重要的作用，公司將該部分外籍人員納入本計劃，能進一步推進公司國際化團隊的建設，保持公司在市場上的競爭優勢。

本次員工持股計劃參加對象包括劉春蘭女士及陳勇先生。劉春蘭女士是公司控股股東一致行動人、實際控制人陳濤先生之配偶，陳勇先生是公司控股股東一致行動人、實際控制人陳濤先生之兄弟。公司將其納入本次員工持股計劃的原因在於：劉春蘭女士作為公司董事，陳勇先生作為公司董事及副總裁，參與公司各項重大事項決策，對公司經營管理、發展戰略起到重要作用。上述人員作為參加對象符合公司的實際情況，符合本次員工持股計劃對於參加對象的確定原則，符合《公司法》《證券法》《指導意見》等法律、法規、規範性文件及《公司章程》的規定，不存在損害公司中小股東合法權益的情形。

四、員工持股計劃的資金來源、股票來源、購買價格及規模

(一) 員工持股計劃的資金來源

本次員工持股計劃擬籌集資金總額不超過70,000萬元，其中員工以薪酬等合法合規方式自籌資金總額不超過35,000萬元，採取融資融券等法律法規允許的方式實現融資資金與自籌資金的比例不超過1:1，即融資金額不超過35,000萬元。

上市公司不存在向員工提供財務資助或其貸款提供擔保的情形。

(二) 員工持股計劃的股票來源

員工持股計劃的股票來源為通過二級市場購買(包括但不限於通過協議轉讓定向受讓股東股份、大宗交易、集中競價交易、融資融券)等法律法規許可的方式獲得的公司股票。本次員工持股計劃應當在股東會審議通過後6個月內完成標的股票購買，並每月公告一次購買股票的時間、數量、價格、方式等具體情況。

(三) 員工持股計劃的購買價格

本次員工持股計劃通過二級市場購買標的股票價格將按照二級市場價格確定。

(四) 員工持股計劃規模

以2026年7月17日公司股票收盤價241.50元/股測算，本次員工持股計劃從二級市場購買的股票規模不超過289.85萬股，約佔本次員工持股計劃草案公告日公司股本總額的0.2949%，則本次員工持股計劃所能購買和持有的勝宏科技股份數量上限為289.85萬股，約佔本次員工持股計劃草案公告日公司股本總額的0.2949%。本次員工持股計劃最終購買的股票價格及股票數量以實際交易結果為準。

本計劃購買標的股票數量與公司全部有效的員工持股計劃所持有的公司股票總數累計不超過公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過公司股本總額的1%。員工持股計劃持有的股票總數不包括員工在公司首次公開發行股票上市前獲得的股份、通過二級市場自行購買的股份及通過股權激勵獲得的股份。最終標的股票購買情況以實際執行情況為準，尚存在不確定性。

五. 員工持股計劃的存續期和所涉及的標的股票鎖定期

(一) 員工持股計劃的存續期

1. 員工持股計劃的存續期為60個月，自本次員工持股計劃草案經公司股東會審議通過且公司公告最後一筆標的股票登記至本期員工持股計劃名下之日起計算，存續期滿可展期。
2. 員工持股計劃所涉及的標的股票鎖定期屆滿，且員工持股計劃資產均為貨幣資金時，經管理委員會同意，員工持股計劃可提前終止。
3. 員工持股計劃的存續期屆滿前，經出席持有人會議的代表2/3以上份額同意並提交公司董事會審議通過後，員工持股計劃的存續期可以延長。

(二) 員工持股計劃的鎖定期

1. 員工持股計劃購買的標的股票鎖定期為12個月，自公司公告最後一筆標的股票過戶至本次員工持股計劃名下之日起算。

2. 鎖定期滿後，管理委員會與管理機構將根據員工持股計劃的安排和市場的情況決定是否賣出股票。
 3. 員工持股計劃將嚴格遵守市場交易規則，遵守中國證監會、深圳證券交易所、香港聯交所關於信息敏感期不得買賣股票的規定：
 - (1) 公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
 - (2) 公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；
 - (3) 在公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
 - (4) 在公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
 - (5) 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
 - (6) 中國證監會、深圳證券交易所及香港聯交所規定的其他期間；
 - (7) 其他依法律法規不得買賣公司股票的情形。
- 如未來相關法律、行政法規、部門規章或規範性文件發生變更，本計劃的交易限制自動適用變更後的相關規定。
4. 在鎖定期內，公司發生資本公積金轉增股本、派送股票紅利時，新取得的股份一併鎖定，不得在二級市場出售或以其他方式轉讓，該等股票的解鎖期與相對應的股票相同。

六. 存續期內公司融資時員工持股計劃的參與方式

員工持股計劃存續期內，公司以配股、增發、可轉債等方式融資時，由管理機構和管理委員會商議是否參與融資及資金的解決方案，並提交持有人會議審議。

七. 員工持股計劃的變更、終止及持有人權益的處置

(一) 員工持股計劃的變更

存續期內，員工持股計劃的變更須經出席持有人會議的持有人所持2/3以上份額同意，並提交公司董事會審議通過後方可組織實施。

(二) 員工持股計劃的終止

1. 員工持股計劃存續期滿後如未展期則自行終止；
2. 員工持股計劃所涉及的標的股票의 鎖定期屆滿，且員工持股計劃資產均為貨幣資金時，經管理委員會同意，員工持股計劃可提前終止。
3. 如本次員工持股計劃在股東會通過後6個月內未能購買任何標的股票의，則本次員工持股計劃自動提前終止。
4. 除前述情形外，本次員工持股計劃若需提前終止的，須經出席持有人會議的持有人所持2/3以上份額同意，並提交公司董事會審議通過。

(三) 員工持股計劃持有人權益的處置

1. 存續期內，除法律、行政法規、部門規章另有規定，持有人所持有的員工持股計劃權益不得退出或用於抵押、質押、擔保、償還債務。

2. 存續期內，未經管理委員會同意，持有人所持有的員工持股計劃權益不得轉讓。未經管理委員會同意擅自轉讓的，該轉讓行為無效；但發生如下情形之一的，管理委員會有權取消該持有人參加員工持股計劃的資格，將其持有的員工持股計劃全部權益，在本條約定的下述條件成就之日起將該持有人所持有的計劃份額按認購成本價強制轉讓給管理委員會決定的其他具備參與本計劃資格的受讓人，或由其他持有人按份共享其持有份額的收益：
 - (1) 持有人辭職或擅自離職的；
 - (2) 持有人在勞動或勞務合同到期後拒絕與公司或下屬子公司續簽勞動或勞務合同的；
 - (3) 持有人勞動或勞務合同到期後，公司或下屬子公司未與其續簽勞動或勞務合同的；
 - (4) 持有人因違反法律、行政法規或公司規章制度而被公司或下屬子公司解除勞動或勞務合同的；
 - (5) 持有人出現重大過錯導致其不符合參與員工持股計劃條件的。
3. 持有人所持權益不作變更的情形
 - (1) 存續期內，持有人職務變動但仍符合參與條件的，其持有的員工持股計劃權益不作變更；
 - (2) 存續期內，持有人退休或喪失勞動能力的，其持有的員工持股計劃權益不作變更；
 - (3) 存續期內，持有人死亡的，其持有的員工持股計劃權益不作變更，由其合法繼承人繼承並繼續享有；
 - (4) 管理委員會認定的其他情形。

(四) 員工持股計劃期滿後員工所持有股份的處置辦法

當員工持股計劃存續期屆滿或提前終止時，由持有人會議授權管理委員會在依法扣除相關稅費後完成清算，並按持有人持有的份額進行分配。本次員工持股計劃可進行期間分配，具體分配方案由管理委員會制訂，由管理委員會審議通過後實施。

員工持股計劃存續期屆滿後，若員工持股計劃所持資產仍包含標的股票，由管理委員會確定處置辦法。

八. 員工持股計劃的管理模式

持有人會議為本次員工持股計劃的內部最高管理權力機構。持有人會議由本次員工持股計劃全體持有人組成。持有人會議選舉產生管理委員會，負責本次員工持股計劃的日常管理事宜，監督本次員工持股計劃的運行。

由管理委員會自行管理或委託具備管理資質的管理機構，購買標的股票，代表本次員工持股計劃持有人行使除表決權以外的股東權利，包括分紅權、配股權等。

(一) 持有人會議

1. 員工持股計劃的參加對象在認購計劃份額後即成為計劃的持有人，持有人會議是員工持股計劃的內部最高管理權力機構。所有持有人均有權參加持有人會議。公司董事、高級管理人員參加本次員工持股計劃的，均自願放棄其在持有人會議中的提案權、表決權。

持有人可以親自出席持有人會議並表決，也可以委託代理人代為出席並表決。持有人及其代理人出席持有人會議的差旅費用、食宿費用等，均由持有人自行承擔。

2. 持有人會議行使以下職權：

- (1) 選舉、罷免管理委員會委員；
- (2) 審議員工持股計劃的變更，或存續期的延長；

- (3) 審議存續期內公司以配股、增發、可轉債等方式融資時是否參與融資及資金的解決方案；
 - (4) 授權管理委員會實施、監督員工持股計劃的日常管理；
 - (5) 授權管理委員會行使員工持股計劃資產所對應的股東權利；
 - (6) 授權管理委員會負責與管理機構的對接工作；
 - (7) 其他管理委員會認為需要召開持有人會議審議的事項；
 - (8) 授權管理委員會管理員工持股計劃賬戶資產(包括但不限於將員工持股計劃的閒置資金投資於國債逆回購、貨幣基金等低風險的理財產品)；
 - (9) 法律、行政法規、規章及規範性文件規定的持有人會議的其他職權。
3. 首次持有人會議由公司董事長負責召集和主持，其後持有人會議由管理委員會負責召集並由管理委員會主任主持。管理委員會主任不能履行職務時，由其指派一名管理委員會委員負責主持。
4. 召開持有人會議，會議召集人應提前5日將書面會議通知，通過直接送達、郵寄、傳真、電子郵件或者其他方式，提交給全體持有人。書面會議通知應當至少包括以下內容：
- (1) 會議的時間、地點；
 - (2) 會議的召開方式；
 - (3) 擬審議的事項(會議提案)；
 - (4) 會議召集人和主持人、臨時會議的提議人及其書面提議；

- (5) 會議表決所必需的會議材料；
- (6) 持有人應當親自出席或者委託其他持有人代為出席會議的要求；
- (7) 聯繫人和聯繫方式；
- (8) 發出通知的日期。

如遇緊急情況，可以通過口頭方式通知召開持有人會議。口頭方式通知至少應包括上述第(1)、(2)項內容以及因情況緊急需要盡快召開持有人會議的說明。

5. 持有人會議的表決程序

- (1) 每項提案經過充分討論後，主持人應當適時提請與會持有人進行表決。主持人也可決定在會議全部提案討論完畢後一併提請與會持有人進行表決，表決方式為書面表決。
- (2) 本次員工持股計劃的持有人按其持有的份額享有表決權，其中每份計劃份額有一票表決權。
- (3) 持有人的表決意向分為同意、反對和棄權。與會持有人應當從上述意向中選擇其一，未做選擇或者同時選擇兩個以上意向的，視為棄權；中途離開會場不回而未做選擇的，視為棄權。持有人在會議主持人宣佈表決結果後或者規定的表決時限結束後進行表決的，其表決情況不予統計。
- (4) 會議主持人應當場宣佈現場表決統計結果。每項議案如經出席持有人會議的持有人所持50%以上(不含50%)份額同意後則視為表決通過(法律法規規定的須2/3以上份額同意的情形除外)，形成持有人會議的有效決議。

- (5) 持有人會議決議需報公司董事會、股東會審議的，須按照《公司章程》的規定提交公司董事會、股東會審議。
- (6) 會議主持人負責安排人員對持有人會議做好記錄。
- 6. 單獨或合計持有員工持股計劃30%以上份額的持有人可以向持有人會議提交臨時提案，臨時提案須在持有人會議召開前3日向管理委員會提交。
- 7. 單獨或合計持有員工持股計劃30%以上份額的持有人可以提議召開持有人會議。

(二) 管理委員會

- 1. 員工持股計劃設管理委員會，是員工持股計劃的日常監督管理機構。
- 2. 管理委員會由3名委員組成，設管理委員會主任1人。管理委員會委員均由持有人會議選舉產生，管理委員會主任由管理委員會以全體委員的過半數選舉產生，但公司的董事、高級管理人員不得被選舉為管理委員會成員。管理委員會委員的任期為員工持股計劃的存續期。
- 3. 管理委員會委員應當遵守法律、行政法規和《管理辦法》的規定，對員工持股計劃負有下列忠實義務：
 - (1) 不得利用職權收受賄賂或者其他非法收入，不得侵佔員工持股計劃的財產；
 - (2) 不得挪用員工持股計劃資金；
 - (3) 未經持有人會議同意，不得將員工持股計劃資產或者資金以其個人名義或者其他個人名義開立賬戶存儲；

- (4) 未經持有人會議同意，不得將員工持股計劃資金借貸給他人或者以員工持股計劃財產為他人提供擔保；
 - (5) 不得利用其職權損害員工持股計劃利益；
 - (6) 不得擅自披露與員工持股計劃相關的商業秘密；
 - (7) 法律、行政法規、部門規章及《管理辦法》規定的其他義務。管理委員會委員違反忠實義務給員工持股計劃造成損失的，應當承擔賠償責任。
4. 管理委員會行使以下職責：
- (1) 負責召集持有人會議；
 - (2) 代表全體持有人監督員工持股計劃的日常管理；
 - (3) 代表全體持有人行使股東權利或者授權管理機構行使股東權利；
 - (4) 負責與管理機構的對接工作；
 - (5) 代表或授權公司代表員工持股計劃對外簽署相關協議、合同；
 - (6) 管理員工持股計劃利益分配；
 - (7) 決策員工持股計劃棄購份額、被強制轉讓份額的歸屬；
 - (8) 辦理員工持股計劃份額繼承登記；
 - (9) 負責員工持股計劃的減持安排；
 - (10) 決定按照本方案規定提前終止員工持股計劃；
 - (11) 負責管理員工持股計劃賬戶資產(包括但不限於將員工持股計劃的閒置資金投資於國債逆回購、貨幣基金等低風險的產品)；

- (12) 持有人會議授權的其他職責。
5. 管理委員會主任行使下列職權：
- (1) 主持持有人會議和召集、主持管理委員會會議；
- (2) 督促、檢查持有人會議、管理委員會決議的執行；
- (3) 管理委員會授予的其他職權。
6. 管理委員會不定期召開會議，由管理委員會主任召集，於會議召開1日前通知全體管理委員會委員。
7. 1/3以上管理委員會委員可以提議召開管理委員會臨時會議。管理委員會主任應當自接到提議後5日內，召集和主持管理委員會會議。
8. 管理委員會召開臨時管理委員會會議應在會議召開前1日以前以當面告知、電話、郵件、傳真、短信等方式通知全體管理委員會委員。管理委員會會議通知包括以下內容：
- (1) 會議時間和地點；
- (2) 事由及議題；
- (3) 發出通知的日期。
9. 管理委員會會議應有過半數的管理委員會委員出席方可舉行。管理委員會作出決議，必須經全體管理委員會委員的過半數通過。管理委員會決議的表決，實行一人一票，表決方式為記名投票表決。管理委員會會議在保障管理委員會委員充分表達意見的前提下，可以用傳真方式進行並作出決議，並由參會管理委員會委員簽字。

10. 管理委員會會議，應由管理委員會委員本人出席；管理委員會委員因故不能出席的，可以書面委託其他管理委員會委員代為出席，委託書中應載明代理人的姓名、代理事項、授權範圍和有效期限，並由委託人簽名或蓋章。代為出席會議的管理委員會委員應當在授權範圍內行使管理委員會委員的權利。

管理委員會委員未出席管理委員會會議，亦未委託代表出席的，視為放棄在該次會議上的投票權。

11. 管理委員會應當對會議所議事項的決定形成會議記錄，出席會議的管理委員會委員應當在會議記錄上簽名。

（三）持有人

1. 持有人的權利如下：

- (1) 按名下的份額比例享有本次員工持股計劃的資產及收益；
- (2) 依照員工持股計劃規定參加持有人會議，就審議事項按持有的份額行使表決權；
- (3) 對員工持股計劃的管理進行監督，提出建議或質詢；
- (4) 法律、行政法規、部門規章所規定的其他權利。

2. 持有人的義務如下：

- (1) 員工持股計劃存續期內，除本次員工持股計劃另有規定外，持有人不得轉讓其所持本計劃份額，亦不得申請退出本次員工持股計劃，持有人名下的計劃份額，均視為持有人持有，持有人不得替他人代持份額；

- (2) 遵守員工持股計劃方案，履行其為參與員工持股計劃所作出的全部承諾，並按承諾出資的員工持股計劃員工出資額在約定期限內足額出資。持有人未按期、足額繳納其認購資金的，則視為自動放棄認購權利，董事會授權管理委員會可根據員工實際繳款情況對持有人名單及其認購份額進行調整，持有人的最終人數、名單以及認購本次員工持股計劃的份額根據員工實際簽署《員工持股計劃認購協議書》和最終繳款情況確定；
- (3) 遵守由勝宏科技代表員工持股計劃同管理機構簽署的相關協議；
- (4) 按名下的員工持股計劃份額承擔員工持股計劃的或有風險；
- (5) 按名下的員工持股計劃份額承擔符合解鎖條件、股票拋售時的法定股票交易稅費，並自行承擔因參與員工持股計劃，以及員工持股計劃符合解鎖條件，股票拋售後，依國家以及其他相關法律、法規所規定的稅收；
- (6) 法律、行政法規、部門規章及員工持股計劃所規定的其他義務。

九. 員工持股計劃管理機構的選任、管理協議及管理費用

(一) 管理機構的選任

本次員工持股計劃設立後可自行管理或委託資產管理機構等具備管理資質的專業機構進行管理。公司將代表本次員工持股計劃與專業管理機構簽訂相關管理協議。

(二) 管理合同的主要條款(以最終簽署的合同為準)

截至本次員工持股計劃公告之日，暫未擬定、簽署資產管理合同及相關協議文件。待合同及相關協議文件簽署後，公司將另行公告該事項後續進展。

(三) 管理費用的計提及支付方式

本次員工持股計劃的管理費、託管費及其他相關費用及支付方式等以最終簽署的相關協議為準。

(四) 稅收

委託資產運作過程中涉及的各納稅主體，其納稅義務按國家稅收法律、法規執行。其中委託資產運作過程中發生的增值稅應稅行為，以管理人為增值稅納稅人的，應當全額由委託資產承擔。

十. 員工持股計劃的實施程序

(一) 公司董事會負責制訂本次員工持股計劃草案。

(二) 公司實施員工持股計劃前，應通過職工代表大會等組織充分徵求員工意見。

(三) 董事會審議通過員工持股計劃草案，董事會審議本次員工持股計劃時，與本次員工持股計劃有關聯的董事應當迴避表決。董事會薪酬與考核委員會應當就員工持股計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在損害公司及全體股東的利益，是否存在攤派、強行分配等方式強制員工參加員工持股計劃發表意見。董事會在審議通過員工持股計劃後的2個交易日內公告董事會決議、員工持股計劃草案及摘要、董事會薪酬與考核委員會意見等。

(四) 公司聘請律師事務所對員工持股計劃出具法律意見書，並在召開關於審議員工持股計劃的股東會前公告法律意見書。

(五) 召開股東會審議員工持股計劃。股東會將採用現場投票與網絡投票相結合的方式進行投票，與本次員工持股計劃有關聯的股東應當迴避表決。經出席股東會有效表決權半數以上通過後，本次員工持股計劃即可具體實施。

(六) 召開持有人會議，選舉產生管理委員會委員，明確員工持股計劃實施的具體事項，並及時披露會議的召開情況及相關決議。

(七) 公司實施本次員工持股計劃，應當在股東會審議通過員工持股計劃後6個月內，根據員工持股計劃的安排，完成標的股票購買。在完成標的股票建倉前，自股東會通過之日起每個月公告一次員工持股計劃實施進展情況。在完成最後一筆標的股票交割後的2個交易日內，以臨時公告形式披露獲得標的股票的時間、數量、比例等情況。

(八) 中國證監會、交易所規定的需要履行的其他程序。

十一、股東會授權董事會的具體事項

股東會授權董事會全權辦理與員工持股計劃相關的事宜，包括但不限於以下事項：

- (一) 授權董事會辦理員工持股計劃的變更和終止，包括但不限於按照員工持股計劃的約定取消持有人的資格、增加持有人、持有人份額變動、辦理已死亡持有人的繼承事宜、提前終止員工持股計劃等事項，並授權董事會協商、簽署或修訂與持有人間相關協議。
- (二) 授權董事會辦理員工持股計劃的設立、融資和變更事宜，包括但不限於根據公司實際情況，變更資金來源和股份來源。
- (三) 授權董事會對員工持股計劃的存續期延長作出決定。
- (四) 授權董事會辦理員工持股計劃所購買股票的鎖定、解鎖和減持事宜。
- (五) 授權董事會選聘員工持股計劃管理機構或對管理機構的變更作出決定，並與管理機構協商、簽署或修訂相關協議。
- (六) 公司2026年第一期A股員工持股計劃經股東會審議通過後，在實施年度內，在不違反法律法規的前提下，授權公司董事會根據員工持股計劃的各項因素，對持有人的變更和終止等事項的處理方式進行調整。

- (七) 授權董事會對《公司2026年第一期A股員工持股計劃(草案)》作出解釋。
- (八) 如果相關法律、法規、政策發生變化的，授權公司董事會在實施年度內按新發佈的法律、法規、政策對持股計劃作相應調整。
- (九) 授權董事會辦理員工持股計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定需由股東會行使的權利除外。

十二. 其他重要事項

- (一) 公司董事會與股東會審議通過員工持股計劃不意味著持有人享有繼續在公司或下屬子公司服務的權利，不構成公司或下屬子公司對員工聘用期限的承諾，公司或下屬子公司與持有人的勞動關係、勞務關係等仍按公司或下屬子公司與持有人簽訂的勞動合同/勞務合同/聘用協議等執行。
- (二) 公司實施員工持股計劃的財務、會計處理及稅收等事項，按有關財務制度、會計準則、稅務制度的規定執行。
- (三) 本次員工持股計劃自願放棄所持有股票的表決權；本計劃的持有人亦自願放棄因參與本計劃而間接持有公司股份的表決權等權利，僅保留該等股份的分紅權、投資收益權等其他權利。

本次員工持股計劃涉及實際控制人之直系親屬、公司董事及高級管理人員參與，構成關聯關係。公司實際控制人之直系親屬、公司董事、高級管理人員以及本次員工持股計劃其他持有人自願放棄因參與本計劃而間接持有公司股份的表決權等權利，僅保留該等股份的分紅權、投資收益權等其他權利。因此，本次員工持股計劃與公司實際控制人、公司董事、高級管理人員以及本計劃其他持有人並無一致行動安排，亦不存在任何一致行動計劃。本次員工持股計劃在股東會審議公司與控股股東、實際控制人、公司董事、高級管理人員等參與對象的交易相關提案時將迴避表決。

若員工持股計劃與管理委員會成員一致，則該各期員工持股計劃構成一致行動關係，權益合併計算，否則，各期員工持股計劃不構成一致行動關係。

(四) 員工持股計劃的解釋權屬於公司董事會。

(五) 員工持股計劃尚需提交公司股東會審議批准。

勝宏科技(惠州)股份有限公司

2026年7月20日

勝宏科技(惠州)股份有限公司

2026年第一期A股員工持股計劃管理辦法

第一章 總則

第一條 為規範勝宏科技(惠州)股份有限公司(以下簡稱「勝宏科技」或「公司」)2026年第一期A股員工持股計劃(以下簡稱「員工持股計劃」)的實施,依據《中華人民共和國公司法》(以下簡稱「《公司法》」)、《中華人民共和國證券法》(以下簡稱「《證券法》」)、《關於上市公司實施員工持股計劃試點的指導意見》(以下簡稱「《指導意見》」)、《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第2號—創業板上市公司規範運作》等有關法律、行政法規、部門規章、規範性文件和《勝宏科技(惠州)股份有限公司章程》的規定,特制定本管理辦法。

第二章 員工持股計劃的制定

第二條 員工持股計劃所遵循的基本原則

(一) 依法合規原則

公司實施員工持股計劃,嚴格按照法律、行政法規的規定履行政程序,真實、準確、完整、及時地實施信息披露。任何人不得利用員工持股計劃進行內幕交易、操縱證券市場等證券欺詐行為。

(二) 自願參與原則

公司實施員工持股計劃遵循公司自主決定,員工自願參加,公司不以攤派、強行分配等方式強制員工參加員工持股計劃。

(三) 風險自擔原則

員工持股計劃參與人盈虧自負,風險自擔,與其他投資者權益平等。

第三條 員工持股計劃的實施程序

- (一) 公司董事會負責制訂本次員工持股計劃草案。
- (二) 公司實施員工持股計劃前，應通過職工代表大會等組織充分徵求員工意見。
- (三) 董事會審議通過員工持股計劃草案，董事會審議本次員工持股計劃時，與本次員工持股計劃有關聯的董事應當迴避表決。董事會薪酬與考核委員會應當就員工持股計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在損害公司及全體股東的利益，是否存在攤派、強行分配等方式強制員工參加員工持股計劃發表意見。董事會在審議通過員工持股計劃後的2個交易日內公告董事會決議、員工持股計劃草案及摘要、董事會薪酬與考核委員會意見等。
- (四) 公司聘請律師事務所對員工持股計劃出具法律意見書，並在召開關於審議員工持股計劃的股東會前公告法律意見書。
- (五) 召開股東會審議員工持股計劃。股東會將採用現場投票與網絡投票相結合的方式進行投票，與本次員工持股計劃有關聯的股東應當迴避表決。經出席股東會有效表決權半數以上通過後，本次員工持股計劃即可具體實施。
- (六) 召開持有人會議，選舉產生管理委員會委員，明確員工持股計劃實施的具體事項，並及時披露會議的召開情況及相關決議。
- (七) 公司實施本次員工持股計劃，應當在股東會審議通過員工持股計劃後6個月內，根據員工持股計劃的安排，完成標的股票購買。在完成標的股票建倉前，自股東會通過之日起每個月公告一次員工持股計劃實施進展情況。在完成最後一筆標的股票交割後的2個交易日內，以臨時公告形式披露獲得標的股票的時間、數量、比例等情況。
- (八) 中國證監會、交易所規定的需要履行的其他程序。

第四條 員工持股計劃的參加對象

(一) 參加對象的確定依據

根據《公司法》《證券法》《指導意見》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，員工持股計劃的參加對象均需為公司或公司下屬子公司的員工(含退休返聘)。

有下列情形之一的，不能成為持有人：

1. 最近三年內被證券交易所公開譴責或宣佈為不適當人選的；
2. 最近三年內因重大違法違規行為被中國證監會予以行政處罰的；
3. 最近三年內，因洩露國家或公司機密、貪污、盜竊、侵佔、受賄、行賄、失職、或瀆職等違反國家法律、法規的行為，或違反公序良俗、職業道德和操守的行為給公司利益、聲譽和形象造成嚴重損害的；
4. 董事會認定的不能成為員工持股計劃持有人的情形；
5. 相關法律、法規或規範性文件規定的其他不能成為員工持股計劃持有人的情形。

(二) 員工持股計劃持有人的範圍

本次員工持股計劃的參加對象包括公司董事、高級管理人員、公司核心管理人員及業務、技術骨幹，包括部分外籍員工(含港澳台)。擬參加本次員工持股計劃的員工總人數不超過564人，其中公司董事、高級管理人員共4人，具體參加人數根據員工實際繳款情況確定。

公司聘請的律師事務所對參加對象的資格等情況是否符合相關法律、法規、規範性文件、《公司章程》以及本次員工持股計劃出具法律意見。

第五條 員工持股計劃資金來源與股票來源、購買價格及規模**(一) 員工持股計劃的資金來源**

本次員工持股計劃擬籌集資金總額不超過70,000萬元，其中員工以薪酬等合法合規方式自籌資金總額不超過35,000萬元，採取融資融券等法律法規允許的方式實現融資資金與自籌資金的比例不超過1:1，即融資金額不超過35,000萬元。

上市公司不存在向員工提供財務資助或其貸款提供擔保的情形。

(二) 員工持股計劃的股票來源

員工持股計劃的股票來源為通過二級市場購買(包括但不限於通過協議轉讓定向受讓股東股份、大宗交易、集中競價交易、融資融券)等法律法規許可的方式獲得的公司股票。本次員工持股計劃應當在股東會審議通過後6個月內完成標的股票購買，並每月公告一次購買股票的時間、數量、價格、方式等具體情況。

本計劃購買標的股票數量與公司全部有效的員工持股計劃所持有的公司股票總數累計不超過公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過公司股本總額的1%。員工持股計劃持有的股票總數不包括員工在公司首次公開發行股票上市前獲得的股份、通過二級市場自行購買的股份及通過股權激勵獲得的股份。最終標的股票購買情況以實際執行情況為準，尚存在不確定性。

(三) 員工持股計劃的購買價格

本次員工持股計劃通過二級市場購買標的股票價格將按照二級市場價格確定。

(四) 員工持股計劃規模

以2026年7月17日公司股票收盤價241.50元/股測算，本次員工持股計劃從二級市場購買的股票規模不超過289.85萬股，約佔本次員工持股計劃草案公告日公司股本總額的0.2949%，則本次員工持股計劃所能購買和持有的勝宏科技股份數量上限為289.85萬股，約佔本次員工持股計劃草案公告日公司股本總額的0.2949%。本次員工持股計劃最終購買的股票價格及股票數量以實際交易結果為準。

本計劃購買標的股票數量與公司全部有效的員工持股計劃所持有的公司股票總數累計不超過公司股本總額的10%，單個員工所持員工持股計劃份額所對應的股票總數不超過公司股本總額的1%。員工持股計劃持有的股票總數不包括員工在公司首次公開發行股票上市前獲得的股份、通過二級市場自行購買的股份及通過股權激勵獲得的股份。最終標的股票購買情況以實際執行情況為準，尚存在不確定性。

第六條 員工持股計劃的存續期及鎖定期

(一) 員工持股計劃的存續期限

1. 員工持股計劃的存續期為60個月，自本次員工持股計劃草案經公司股東會審議通過且公司公告最後一筆標的股票登記至本期員工持股計劃名下之日起計算，存續期滿可展期。
2. 員工持股計劃所涉及的標的股票鎖定期屆滿，且員工持股計劃資產均為貨幣資金時，經管理委員會同意，員工持股計劃可提前終止。
3. 員工持股計劃的存續期屆滿前，經出席持有人會議的代表2/3以上份額同意並提交公司董事會審議通過後，員工持股計劃的存續期可以延長。

(二) 員工持股計劃的鎖定期限

1. 員工持股計劃購買的標的股票鎖定期為12個月，自公司公告最後一筆標的股票過戶至本次員工持股計劃名下之日起算。

2. 鎖定期滿後，管理委員會與管理機構將根據員工持股計劃的安排和市場的情況決定是否賣出股票。
3. 員工持股計劃將嚴格遵守市場交易規則，遵守中國證監會、深圳證券交易所、香港聯交所關於信息敏感期不得買賣股票的規定：
 - (1) 公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
 - (2) 公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；
 - (3) 在公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
 - (4) 在公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
 - (5) 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
 - (6) 中國證監會、深圳證券交易所及香港聯交所規定的其他期間；
 - (7) 其他依法律法規不得買賣公司股票的情形。

如未來相關法律、行政法規、部門規章或規範性文件發生變更，本計劃的交易限制自動適用變更後的相關規定。

4. 在鎖定期內，公司發生資本公積金轉增股本、派送股票紅利時，新取得的股份一併鎖定，不得在二級市場出售或以其他方式轉讓，該等股票的解鎖期與相對應的股票相同。

第三章 員工持股計劃的管理

第七條 員工持股計劃管理模式

持有人會議為本次員工持股計劃的內部最高管理權力機構。持有人會議由本次員工持股計劃全體持有人組成。持有人會議選舉產生管理委員會，負責本次員工持股計劃的日常管理事宜，監督本次員工持股計劃的運行。

由管理委員會自行管理或委託具備管理資質的管理機構，購買標的股票，代表本次員工持股計劃持有人行使除表決權以外的股東權利，包括分紅權、配股權等。

第八條 員工持股計劃持有人

(一) 持有人的權利如下：

1. 按名下的份額比例享有員工持股計劃的資產及收益；
2. 依照員工持股計劃規定參加持有人會議，就審議事項按持有的份額行使表決權；
3. 對員工持股計劃的管理進行監督，提出建議或質詢；
4. 法律、行政法規、部門規章所規定的其他權利。

(二) 持有人的義務如下：

1. 員工持股計劃存續期內，除員工持股計劃另有規定外，持有人不得讓其所持本計劃份額，亦不得申請退出員工持股計劃，持有人名下的計劃份額，均視為持有人持有，持有人不得替他人代持份額；
2. 遵守員工持股計劃方案，履行其為參與員工持股計劃所作出的全部承諾，並按承諾出資的員工持股計劃員工出資額在約定期限內足額出資。持有人未按期、足額繳納其認購資金的，則視為自動放棄認購權利，董事會授權管理委員會可根據員工實際繳款情況對持有人名單及其認購份額進行調整，持有人的最終人數、名單以及認購本次員工持股計劃的份額根據員工實際簽署《員工持股計劃認購協議書》和最終繳款情況確定；

3. 遵守由勝宏科技代表員工持股計劃同管理機構簽署的相關協議；
4. 按名下的員工持股計劃份額承擔員工持股計劃的或有風險；
5. 按名下的員工持股計劃份額承擔符合解鎖條件、股票拋售時的法定股票交易稅費，並自行承擔因參與員工持股計劃，以及員工持股計劃符合解鎖條件，股票拋售後，依國家以及其他相關法律、法規所規定的稅收；
6. 法律、行政法規、部門規章及員工持股計劃所規定的其他義務。

第九條 持有人會議

- (一) 員工持股計劃的參加對象在認購計劃份額後即成為計劃的持有人，持有人會議是員工持股計劃的內部最高管理權力機構。所有持有人均有權參加持有人會議。公司董事、高級管理人員參加本次員工持股計劃的，均自願放棄其在持有人會議中的提案權、表決權。

持有人可以親自出席持有人會議並表決，也可以委託代理人代為出席並表決。持有人及其代理人出席持有人會議的差旅費用、食宿費用等，均由持有人自行承擔。

- (二) 持有人會議行使以下職權：

1. 選舉、罷免管理委員會委員；
2. 審議員工持股計劃的變更，或存續期的延長；
3. 審議存續期內公司以配股、增發、可轉債等方式融資時是否參與融資及資金的解決方案；
4. 授權管理委員會實施、監督員工持股計劃的日常管理；
5. 授權管理委員會行使員工持股計劃資產所對應的股東權利；

6. 授權管理委員會負責與管理機構的對接工作；
 7. 其他管理委員會認為需要召開持有人會議審議的事項；
 8. 授權管理委員會管理員工持股計劃賬戶資產(包括但不限於將員工持股計劃的閒置資金投資於國債逆回購、貨幣基金等低風險的理財產品)；
 9. 法律、行政法規、規章及規範性文件規定的持有人會議的其他職權。
- (三) 首次持有人會議由公司董事長負責召集和主持，其後持有人會議由管理委員會負責召集並由管理委員會主任主持。管理委員會主任不能履行職務時，由其指派一名管理委員會委員負責主持。
- (四) 召開持有人會議，會議召集人應提前5日將書面會議通知，通過直接送達、郵寄、傳真、電子郵件或者其他方式，提交給全體持有人。書面會議通知應當至少包括以下內容：
1. 會議的時間、地點；
 2. 會議的召開方式；
 3. 擬審議的事項(會議提案)；
 4. 會議召集人和主持人、臨時會議的提議人及其書面提議；
 5. 會議表決所必需的會議材料；
 6. 持有人應當親自出席或者委託其他持有人代為出席會議的要求；
 7. 聯繫人和聯繫方式；
 8. 發出通知的日期。

如遇緊急情況，可以通過口頭方式通知召開持有人會議。口頭方式通知至少應包括上述第(1)、(2)項內容以及因情況緊急需要盡快召開持有人會議的說明。

(五) 持有人會議的表決程序

1. 每項提案經過充分討論後，主持人應當適時提請與會持有人進行表決。主持人也可決定在會議全部提案討論完畢後一併提請與會持有人進行表決，表決方式為書面表決。
2. 本次員工持股計劃的持有人按其持有的份額享有表決權，其中每份計劃份額有一票表決權。
3. 持有人的表決意向分為同意、反對和棄權。與會持有人應當從上述意向中選擇其一，未做選擇或者同時選擇兩個以上意向的，視為棄權；中途離開會場不回而未做選擇的，視為棄權。持有人在會議主持人宣佈表決結果後或者規定的表決時限結束後進行表決的，其表決情況不予統計。
4. 會議主持人應當場宣佈現場表決統計結果。每項議案如經出席持有人會議的持有人所持50%以上(不含50%)份額同意後則視為表決通過(法律法規規定的須2/3以上份額同意的情形除外)，形成持有人會議的有效決議。
5. 持有人會議決議需報公司董事會、股東會審議的，須按照《公司章程》的規定提交公司董事會、股東會審議。
6. 會議主持人負責安排人員對持有人會議做好記錄。

(六) 單獨或合計持有員工持股計劃30%以上份額的持有人可以向持有人會議提交臨時提案，臨時提案須在持有人會議召開前3日向管理委員會提交。

(七) 單獨或合計持有員工持股計劃30%以上份額的持有人可以提議召開持有人會議。

第十條 員工持股計劃管理委員會

- (一) 員工持股計劃設管理委員會，是員工持股計劃的日常監督管理機構。
- (二) 管理委員會由3名委員組成，設管理委員會主任1人。管理委員會委員均由持有人會議選舉產生，管理委員會主任由管理委員會以全體委員的過半數選舉產生，但公司的董事、高級管理人員不得被選舉為管理委員會成員。管理委員會委員的任期為員工持股計劃的存續期。
- (三) 管理委員會委員應當遵守法律、行政法規和《管理辦法》的規定，對員工持股計劃負有下列忠實義務：
1. 不得利用職權收受賄賂或者其他非法收入，不得侵佔員工持股計劃的財產；
 2. 不得挪用員工持股計劃資金；
 3. 未經持有人會議同意，不得將員工持股計劃資產或者資金以其個人名義或者其他個人名義開立賬戶存儲；
 4. 未經持有人會議同意，不得將員工持股計劃資金借貸給他人或者以員工持股計劃財產為他人提供擔保；
 5. 不得利用其職權損害員工持股計劃利益；
 6. 不得擅自披露與員工持股計劃相關的商業秘密；
 7. 法律、行政法規、部門規章及《管理辦法》規定的其他義務。管理委員會委員違反忠實義務給員工持股計劃造成損失的，應當承擔賠償責任。
- (四) 管理委員會行使以下職責：
1. 負責召集持有人會議；
 2. 代表全體持有人監督員工持股計劃的日常管理；

3. 代表全體持有人行使股東權利或者授權管理機構行使股東權利；
4. 負責與管理機構的對接工作；
5. 代表或授權公司代表員工持股計劃對外簽署相關協議、合同；
6. 管理員工持股計劃利益分配；
7. 決策員工持股計劃棄購份額、被強制轉讓份額的歸屬；
8. 辦理員工持股計劃份額繼承登記；
9. 負責員工持股計劃的減持安排；
10. 決定按本辦法規定提前終止員工持股計劃；
11. 負責管理員工持股計劃賬戶資產(包括但不限於將員工持股計劃的閒置資金投資於國債逆回購、貨幣基金等低風險的產品)；
12. 持有人會議授權的其他職責。

(五) 管理委員會主任行使下列職權：

1. 主持持有人會議和召集、主持管理委員會會議；
2. 督促、檢查持有人會議、管理委員會決議的執行；
3. 管理委員會授予的其他職權。

(六) 管理委員會不定期召開會議，由管理委員會主任召集，於會議召開1日前通知全體管理委員會委員。

- (七) 1/3以上管理委員會委員可以提議召開管理委員會臨時會議。管理委員會主任應當自接到提議後5日內，召集和主持管理委員會會議。
- (八) 管理委員會召開臨時管理委員會會議應在會議召開前1日以前以當面告知、電話、郵件、傳真、短信等方式通知全體管理委員會委員。管理委員會會議通知包括以下內容：
1. 會議時間和地點；
 2. 事由及議題；
 3. 發出通知的日期。
- (九) 管理委員會會議應有過半數的管理委員會委員出席方可舉行。管理委員會作出決議，必須經全體管理委員會委員的過半數通過。管理委員會決議的表決，實行一人一票，表決方式為記名投票表決。管理委員會會議在保障管理委員會委員充分表達意見的前提下，可以用傳真方式進行並作出決議，並由參會管理委員會委員簽字。
- (十) 管理委員會會議，應由管理委員會委員本人出席；管理委員會委員因故不能出席的，可以書面委託其他管理委員會委員代為出席，委託書中應載明代理人的姓名、代理事項、授權範圍和有效期限，並由委託人簽名或蓋章。代為出席會議的管理委員會委員應當在授權範圍內行使管理委員會委員的權利。
- 管理委員會委員未出席管理委員會會議，亦未委託代表出席的，視為放棄在該次會議上的投票權。
- (十一) 管理委員會應當對會議所議事項的決定形成會議記錄，出席會議的管理委員會委員應當在會議記錄上簽名。

第十一條 公司融資時的參與方式

員工持股計劃存續期內，公司以配股、增發、可轉債等方式融資時，由管理機構和管理委員會商議是否參與融資及資金的解決方案，並提交持有人會議審議。

第四章 員工持股計劃的變更、終止及持有人權益的處置**第十二條 員工持股計劃存續期內的權益處置****(一) 員工持股計劃的變更**

存續期內，員工持股計劃的變更須經出席持有人會議的持有人所持2/3以上份額同意，並提交公司董事會審議通過後方可組織實施。

(二) 員工持股計劃的終止

1. 員工持股計劃存續期滿後如未展期則自行終止；
2. 員工持股計劃所涉及的標的股票의 鎖定期屆滿，且員工持股計劃資產均為貨幣資金時，經管理委員會同意，員工持股計劃可提前終止。
3. 如本次員工持股計劃在股東會通過後6個月內未能購買任何標的股票의，則本次員工持股計劃自動提前終止。
4. 除前述情形外，本次員工持股計劃若需提前終止的，須經出席持有人會議的持有人所持2/3以上份額同意，並提交公司董事會審議通過。

(三) 員工持股計劃持有人權益的處置

1. 存續期內，除法律、行政法規、部門規章另有規定，持有人所持有的員工持股計劃權益不得退出或用於抵押、質押、擔保、償還債務。

2. 存續期內，未經管理委員會同意，持有人所持有的員工持股計劃權益不得轉讓。未經管理委員會同意擅自轉讓的，該轉讓行為無效；但發生如下情形之一的，管理委員會有權取消該持有人參加員工持股計劃的資格，將其持有的員工持股計劃全部權益，在本條約定的下述條件成就之日起將該持有人所持有的計劃份額按認購成本價強制轉讓給管理委員會決定的其他具備參與本次員工持股計劃資格的受讓人，或由其他持有人按份共享其持有份額的收益：
 - (1) 持有人辭職或擅自離職的；
 - (2) 持有人在勞動或勞務合同到期後拒絕與公司或下屬子公司續簽勞動或勞務合同的；
 - (3) 持有人勞動或勞務合同到期後，公司或下屬子公司未與其續簽勞動或勞務合同的；
 - (4) 持有人因違反法律、行政法規或公司規章制度而被公司或下屬子公司解除勞動或勞務合同的；
 - (5) 持有人出現重大過錯導致其不符合參與員工持股計劃條件的。
3. 持有人所持權益不作變更的情形
 - (1) 存續期內，持有人職務變動但仍符合參與條件的，其持有的員工持股計劃權益不作變更；
 - (2) 存續期內，持有人退休或喪失勞動能力的，其持有的員工持股計劃權益不作變更；
 - (3) 存續期內，持有人死亡的，其持有的員工持股計劃權益不作變更，由其合法繼承人繼承並繼續享有；
 - (4) 管理委員會認定的其他情形。

(四) 員工持股計劃期滿後員工所持有股份的處置辦法

當員工持股計劃存續期屆滿或提前終止時，由持有人會議授權管理委員會在依法扣除相關稅費後完成清算，並按持有人持有的份額進行分配。本次員工持股計劃可進行期間分配，具體分配方案由管理委員會制訂，由管理委員會審議通過後實施。

員工持股計劃存續期屆滿後，若員工持股計劃所持資產仍包含標的股票，由管理委員會確定處置辦法。

第五章 附則

第十三條 本辦法由公司董事會制定並經公司股東會審議通過後實施。

第十四條 本辦法解釋權歸公司董事會。

勝宏科技(惠州)股份有限公司

2026年7月20日

2026年第三次臨時股東會通告

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通告的內容概不負責，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通告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的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)

茲通告勝宏科技(惠州)股份有限公司(「本公司」)謹定於2026年9月18日(星期五)下午二時三十分假座中國廣東省惠州市惠陽區淡水鎮新橋村行誠科技園勝宏科技研一棟會議室舉行的2026年第三次臨時股東會(「臨時股東會」)，以審議並酌情批准下列決議案。有關決議案的詳情，請詳見本公司日期為2026年9月2日的通函(「通函」)。除非文義另有所指，本通告所用詞彙與通函所界定者具有相同涵義。

特別決議案

1. 審議及批准2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)及其摘要；
2. 審議及批准2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法；
3. 審議及批准授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事宜；

普通決議案

4. 審議及批准2026年第一期A股員工持股計劃(草案)及其摘要；
5. 審議及批准2026年第一期A股員工持股計劃管理辦法；及
6. 審議及批准授權董事會辦理2026年第一期A股員工持股計劃相關事宜。

承董事會命
勝宏科技(惠州)股份有限公司
陳濤先生
董事長兼執行董事

香港，2026年9月2日

於本通告日期，本公司董事會包括：(i)執行董事陳濤先生、趙啟祥先生、陳勇先生、王海燕女士及劉春蘭女士；及(ii)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。

2026年第三次臨時股東會通告

附註：

1. 為釐定出席臨時股東會並於會上投票的資格，本公司將於2026年9月15日(星期二)至2026年9月18日(星期五)(包括首尾兩日)暫停辦理股份過戶登記，期間將不會辦理股份過戶登記手續。釐定出席臨時股東會並於會上投票的H股持有人資格的記錄日期將為2026年9月18日(星期五)。就H股股東而言，為符合資格出席臨時股東會並於會上投票，所有股份過戶文件連同有關股票須於2026年9月14日(星期一)下午四時三十分前，送達本公司H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司以供登記，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17樓1712-1716號舖。
2. 有權出席臨時股東會及於會上投票的股東，均可委任一位或多位人士代表其出席及投票。受委任代表毋須為本公司股東，如委派的代表多於一人，委派代表時應註明每名受託人所代表的股份數目及類別。

股東須以書面形式委任代表，由股東簽署或由其以書面形式授權的代表簽署。倘股東為法人，委任文件須加蓋法人印章或由其董事或正式授權的代表簽署。倘委任文件由股東的代表簽署，則授權該代表簽署委任文件的授權書或其他授權文件必須經過公證。

股東最遲須於臨時股東會或其任何續會(視乎情況而定)指定舉行時間24小時前(即2026年9月17日(星期四)下午二時三十分前)將代表委任表格連同經簽署的授權書(如有)或其他授權文件(如有)或經由公證人簽署核證的該授權書或授權文件副本，送達本公司的H股股份過戶登記處香港中央證券登記有限公司，地址為香港灣仔皇后大道東183號合和中心17M樓(就H股股東而言)，方為有效。填妥及交回代表委任表格後，股東屆時仍可依願親自出席臨時股東會或其任何續會，並於會上投票，而在此情況下，委任代表的文件將被視作已被撤回。

3. 倘出席股東為法人，其法定代表人應出示其身份證明文件、能證明其具有法定代表人資格的有效證明和持股憑證；委任代表出席會議的，委任代表應出示本人身份證、相關股東依法出具的書面授權委託書。
4. 根據香港上市規則第13.39(4)條的規定，除若干例外情況下，股東在股東會上所作的任何表決必須以投票方式進行。因此，就2026年第三次股東會通告內的議案表決將以投票方式進行。
5. 臨時股東會預計需時半日。股東或其委任代表出席臨時股東會(或其任何續會)時須出示其身份證明文件。出席臨時股東會的股東或其委任代表須自行負責交通及住宿費用。