

星宸科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

星宸科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心人员三方利益相结合，使各方共同关注公司的长远发展，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，拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”或“本激励计划”）。

为保证本计划的有序推进及顺利实施，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》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，特制定《星宸科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，保证本计划的有序推进和顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而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。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象，以实现本计划的考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标相结合，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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本计划所确定的所有激励对象。本激励计划的激励对象为在公司（含分公司和控股子公司，下同）任职的核心技术（业务）人员（前述人员包括部分中国台湾籍），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。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的规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

四、考核机构与执行机构

(一) 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织、指导和审核激励对象的考核工作；

(二) 公司人力资源部门、董事会办公室、财务部门等相关部门及各部门主管组成考核工作小组负责具体的考核工作，包括相关考核数据的收集、提供、核算及复核等，并对相关数据的真实性和可靠性负责；

(三) 考核工作小组向公司董事会薪酬与考核委员会报告工作；

(四) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考核指标及标准

激励对象获授的限制性股票能否归属将根据公司和激励对象个人两个层面的考核结果共同确定。

(一) 公司层面业绩考核要求

本计划在 2026 年-2028 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的归属条件之一。

1、本计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	公司层面业绩考核要求	
		目标值 (A1)	触发值 (A2)
第一个归属期	2026 年	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 25%
第二个归属期	2027 年	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 50%	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 45%
第三个归属期	2028 年	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 70%	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 65%

2、公司层面业绩考核业绩完成度对应的公司层面归属比例如下表所示：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
营业收入增长率 A	$A \geq A1$	100%
	$A2 \leq A < A1$	80%
	$A < A2$	0%

注：

- 1、上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表的营业收入为计算依据；
- 2、以上业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（二）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人层面的绩效考核周期与公司层面的业绩考核周期一致，考核结果划分为卓越、优秀、良好、合格、不合格五个档次，依据考核结果对应的个人层面归属比例，进行限制性股票的归属：

考核结果	卓越	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	100%	80%	50%	0%

在公司层面业绩考核要求达成的前提下，激励对象个人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*公司层面归属的比例*个人层面归属比例。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，由公司作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本计划的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，公司层面的业绩考核和激励对象个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司财务部门根据各年度经审计的公司层面业绩情况判断是否符合归属条件中公司层面业绩考核指标；

（二）公司人力资源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，公司董事会负责审核考核结果；

（三）董事会负责根据本计划及考核结果确认激励对象可归属的数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核对象有权了解自己的考核结果，人力资源部门应当在考核结束后及时将考核结果发送至部门主管，各部门主管应当在 5 个工作日内向被考核对象反馈考核结果，并由被考核对象确认；

（二）如被考核对象对考核结果有异议，应当先与部门主管沟通解决；如无法解决，被考核对象应当在知悉考核结果后 5 个工作日内向人力资源部门提出申诉，人力资源部门于 5 个工作日内给予答复；如仍无法解决，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需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果；

（三）考核结果作为限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源部门须保留绩效考核所有考核记录；

（二）为保证绩效考核的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字；

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部门负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释。

（二）若本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本计划相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本计划的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本计划执行。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。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本计划生效后开始实施。

星宸科技股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十四日