

深圳市鸿富瀚科技股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市鸿富瀚科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，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“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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》《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（2026 年修订）》等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市鸿富瀚科技股份有限公司章程》、公司本次股权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，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，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，以实现股权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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股权激励计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、管理人员及核心骨干员工（含外籍员工）。

四、考核机构

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织和审核本办法规定的各项考核工作，并根据考核结果确定激励对象各归属期限限制性股票的归属资格与归属数量。

2、公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考

考核工作小组”)，负责实施考核工作，并在此基础上形成绩效考核报告。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

3、公司及公司人力资源部门、财务部门等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，相关部门应积极配合，并对数据的真实性和可靠性负责。

4、公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的归属考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一。本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年度	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度营业收入增长率不低于 50%； (2) 以 2025 年度净利润为基数，2026 年度净利润增长率不低于 50%。
第二个归属期	2027 年度	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度营业收入增长率不低于 100%； (2) 以 2025 年度净利润为基数，2027 年度净利润增长率不低于 100%。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并财务报表口径的数据为计算依据。上述“净利润”以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润并剔除各期激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据。

上市公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(二) 个人层面绩效考核要求

激励对象只有在上一年度公司达到上述公司业绩考核目标以及个人岗位绩效考核达标的前提下，才可归属。具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照优秀、合格和不合格三个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

考核等级	优秀	合格	不合格
可归属比例	100%	80%	0%

个人当年实际归属额度=可归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象按照各考核年度个人当年实际归属额度归属限制性股票，因考核结果导致未能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

2、考核次数本次股权激励计划授予考核年度为 2026-2027 年两个会计年度。每个会计年度考核一次。

七、归属

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定被激励对象的归属资格及数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

八、考核程序

公司人力资源部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。

九、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，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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修正。

考核结果作为限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，董事会秘书办公室需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效记录的有效性，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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，董事会薪酬与考核委员会须保留

绩效考核所有考核结果，保存期限至少为三年。

十、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股权激励计划生效后实施。

深圳市鸿富瀚科技股份有限公司

董事会

2026年4月14日