

开源证券股份有限公司
关于深圳市鑫汇科股份有限公司
2026 年股权激励计划（草案）
之独立财务顾问报告

开源证券股份有限公司

二零二六年八月

目 录

一、释义.....	3
二、声明.....	5
三、基本假设	6
四、本激励计划的主要内容	7
(一)激励对象的范围与分配情况	7
(二)授予的权益数量	9
(三)本激励计划的有效期、授予日及授予后相关时间安排.....	10
(四)限制性股票的授予价格和股票期权的行权价格及确定方法	15
(五)本计划的考核条件.....	19
(六)本激励计划的其他内容	22
五、独立财务顾问意见.....	23
(一)对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见	23
(二)对公司实行股权激励计划可行性的核查意见	24
(三)对激励对象范围和资格的核查意见	24
(四)对股权激励计划权益授出额度的核查意见	25
(五)对本激励计划授予价格及行权价格定价方式的核查意见	26
(六)对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见	29
(七)对本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见	30
(八)对公司实施本激励计划的财务意见	32
(九)关于实施本次股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见	33
(十)对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见.....	33
(十一)其他	34
(十二)其他应当说明的事项	35
(一)备查文件	36
(二)咨询方式	36

一、释义

本独立财务顾问报告中，以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目		释义
鑫汇科、公司、上市公司	指	深圳市鑫汇科股份有限公司
独立财务顾问	指	开源证券股份有限公司
财务顾问报告	指	开源证券股份有限公司关于深圳市鑫汇科股份有限公司2026年股权激励计划（草案）之独立财务顾问报告
本激励计划、本计划、股权激励计划	指	深圳市鑫汇科股份有限公司2026年股权激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票/股票期权的在公司任职的符合条件的董事、高级管理人员、核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自限制性股票授予之日/股票期权首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销/全部股票期权行权或注销之日止
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
行权	指	激励对象根据本计划，行使其所拥有的股票期权的行为，激励对象按照本激励计划设定的条件购买公司股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日

行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《北京证券交易所股票上市规则》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
《监管指引第3号》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号—股权激励和员工持股计划》
《公司章程》	指	《深圳市鑫汇科股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	北京证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注1：本独立财务顾问报告所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；

注2：本独立财务顾问报告中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

二、声明

本独立财务顾问对本报告特作如下声明：

(一)本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由鑫汇科提供，本计划所涉及的各方已向本独立财务顾问保证：所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何风险责任。

(二)本独立财务顾问仅就本激励计划对鑫汇科股东是否公平、合理，对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见，不构成对鑫汇科的任何投资建议，对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险，本独立财务顾问均不承担责任。

(三)本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中刊载的信息和对本报告做任何解释或者说明。

(四)本独立财务顾问提请上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本激励计划的相关信息。

(五)本独立财务顾问本着勤勉、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度，依据客观公正的原则，对本激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料，调查的范围包括上市公司章程、相关董事会及股东会决议、相关公司财务报告等，并和上市公司相关人员进行了有效的沟通，在此基础上出具了本独立财务顾问报告，并对报告的真实性和完整性承担责任。

本独立财务顾问报告系按照《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》《监管指引第3号》等法律、行政法规和规范性文件的要求，根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本独立财务顾问所发表的独立财务顾问报告，系建立在下列假设基础上：

- (一)国家现行的有关法律、法规及政策无重大变化；
- (二)本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性；
- (三)上市公司对本激励计划所出具的相关文件真实、可靠；
- (四)本激励计划不存在其他障碍，涉及的所有协议能够得到有效批准，并最终能够如期完成；
- (五)本激励计划涉及的各方能够诚实守信的按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务；
- (六)无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本激励计划的主要内容

鑫汇科 2026 年股权激励计划由公司董事会负责拟定，根据相关政策环境、法律规定及公司的实际情况，对公司激励对象采取股权激励计划。本独立财务顾问报告将针对鑫汇科本次股权激励计划发表专业意见。

(一)激励对象的范围与分配情况

本激励计划激励对象为公司（含全资及控股子公司，下同）的董事、高级管理人员及核心员工。首次授予共计 39 人，约占 2025 年末公司全部职工人数的 6.95%。所有激励对象均须在公司授予权益时与公司或公司的子公司具有聘用或劳动合同关系。参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。本激励计划激励对象包括公司总经理蔡棋荣先生，蔡棋荣先生为公司控股股东、实际控制人、董事长、持有公司 5%以上股份的股东蔡金铸先生之子，除此之外，其他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、子女未参与本激励计划。

本激励计划拟首次授予的激励对象中包括公司控股股东、实际控制人、董事长、持有公司 5%以上股份的股东蔡金铸之子蔡棋荣先生。蔡棋荣先生为公司总经理，全面主持公司日常生产经营管理工作，统筹落实公司经营战略、业务拓展、运营管控与经营目标落地，在业务体系搭建、市场开拓、内部管理优化、经营团队建设等方面发挥核心作用，为公司经营效益稳步提升作出重要贡献。本次公司对蔡棋荣先生进行股权激励，有助于激发核心人员工作积极性，促进公司整体业绩的提升，激励其引领公司向更长远目标发展，契合公司长远发展战略，符合公司的实际情况和发展需要，有利于保障全体股东的长远利益。因此，公司本次将蔡棋荣先生作为激励对象符合《上市规则》和《持续监管办法》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

以上激励对象中，公司董事经股东会审议批准确定；高级管理人员必须经公司董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由公司董事会薪酬与考核委员会发表明确意见后，经股东会审议批准。所有激励对象在公司授予权益时及本激励计划的考核期内，必须于公司任职并与公司签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划存在预留权益，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

1、限制性股票分配明细

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划拟授予限制性股票总量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	蔡棋荣	总经理	10	12.82%	0.21%
2	刘剑	董事、财务总监	10	12.82%	0.21%
3	吴中华	董事会秘书	5	6.41%	0.11%
核心员工（共 13 人）			53	67.95%	1.12%
合计			78	100.00%	1.64%

注：（1）上述名单中拟新认定的核心员工已经由公司第五届董事会第三次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由董事会薪酬与考核委员会对公示情况发表明确意见并提交公司股东会审议；（2）公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的本公司股票总数累计未超过公司股本总额的 30%。参与本计划的任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%；（3）在完成授予权益前，激励对象因不再符合成为激励对象而不得获授的权益或因个人原因自愿放弃获授的权益，由董事会将前述权益予以注销。

2、股票期权分配明细

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量 (万份)	占本激励计划拟授出股票期权总量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	蔡棋荣	总经理	20	8.62%	0.42%
2	刘剑	董事、财务总监	15	6.47%	0.32%

3	吴中华	董事会秘书	5	2.16%	0.11%
核心员工（共 34 人）			172	74.14%	3.62%
首次授予合计			212	91.38%	4.46%
预留授予			20	8.62%	0.42%
合计			232	100.00%	4.89%

注：（1）上述名单中拟新认定的核心员工已经由公司第五届董事会第三次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由董事会薪酬与考核委员会对公示情况发表明确意见并提交公司股东会审议；（2）公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的本公司股票总数累计未超过公司股本总额的 30%。参与本计划的任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%；（3）在完成授予权益前，激励对象因不再符合成为激励对象而不得获授的权益或因个人原因自愿放弃获授的权益，由董事会将前述权益予以注销。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

（二）授予的权益数量

1、本计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

2、本计划拟向激励对象授予权益总计 310 万股，约占本计划公告时公司股本总额 4,748.2941 万股的 6.53%，其中首次授予权益（限制性股票和股票期权）共计 290 万股，约占本计划拟授予权益总数的 93.55%，约占本计划公告时公司股本总额 4,748.2941 万股的 6.11%；预留授予权益（股票期权）共计 20 万股，约占本计划拟授予权益总数的 6.45%，约占本计划公告时公司股本总额 4,748.2941 万股的 0.42%。具体情况如下：

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 78 万股限制性股票，约占本计划拟授予权益总数的 25.16%，约占本计划公告时公司股本总额的 1.64%。本限制性股票激励计划拟一次性授予，无预留权益。

股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 232 万份股票期权，约占本计划拟授予权益总数的 74.84%，约占本计划公告时公司股本总额的 4.89%，其中首次授予股票期权 212 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 4.46%，约占本激励计划拟授予股票期权总数的 91.38%；预留授予 20 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.42%，约占本激励计划拟授予股票期权总数的 8.62%。预留部分权益数量未超过本计划拟授予权益总额的 20%。

3、若在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票股份登记前或激励对象行权前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票或股票期权授予数量进行相应的调整。

(三)本激励计划的有效期、授予日及授予后相关时间安排

1、限制性股票的时间安排

(1)有效期

限制性股票激励计划有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

(2)授予日

限制性股票的授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过本激励计划后 60 个自然日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 个自然日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

1) 上市公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内；因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，直至公告日；

2) 上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

3) 自可能对本公司证券交易价格、投资者决策产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

4) 中国证监会、证券交易所认定的其他期间。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则公司向激励对象授予限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(3)限售期及解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售安排如下：

解除限售期安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予登记完成日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间，因解除限售条件未成就而不能申请解除限售的该期限制性股票，由公司回购注销，回购价格为限制性股票授予价格加银行同期存款利息，相关权益不得递延至下期。

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票因派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等事项而孳生的股份和分红同时受解除限售安排和解除限售条件的约束，若届时限制性股票不得解除限售，则因前述原因孳生的股份和分红同样不得解除限售。

(4)禁售期

限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让其所持有的本公司股份。

2) 激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形）。

3) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则该部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

2、股票期权的时间安排

(1)有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

(2)授予日

股票期权的授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过本激励计划后 60 个自然日

内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 个自然日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的股票期权失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分股票期权须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授予。

(3)等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自股票期权首次授予之日起 12 个月、24 个月。预留部分股票期权由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授予。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(4)可行权日

在本激励计划经股东会审议通过后，授予的股票期权自等待期届满后，激励对象可按本激励计划的行权安排开始分批次行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权（有关规定发生变化的，按照修改后的规定执行）：

- 1) 上市公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内；因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，直至公告日；
- 2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- 3) 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- 4) 中国证监会、北京证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则这部分对股票期权激励计划的可行权日的要求应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(5)行权比例

首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留授予部分股票期权的各行权期及行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

上述约定期间内，激励对象未行权的股票期权或因行权条件未成就而不得行权的当期股票期权，应由公司注销，不得递延至以后年度行权。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未行权的股票期权因资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等事项而孳生的股份同时受行权安排和行权条件的约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时股票期权不得行权，则因前述原因获得的股份同样不得行权。

(6)禁售期

股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让其所持有的本公司股份。

2) 激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（若相关法律、法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形）。

3) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则该部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

(四)限制性股票的授予价格和股票期权的行权价格及确定方法

1、限制性股票授予价格及确定方法

(1) 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票授予价格为每股 9.00 元，授予价格不低于股票票面金额。即在满足授予条件的情况下，激励对象可以每股 9.00 元的价格购买公司向激励对象发行的本公司 A 股普通股股票。

(2) 限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于本激励计划草案公告前 1 个、20 个、60 个、120 个交易日公司股票交易均价 50%的较高者：

1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为 15.62 元/股，本次授予价格为前 1 个交易日交易均价的 57.62%；

2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 17.90 元/股，本次授予价格为前 20 个交易日交易均价的 50.29%；

3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 17.44 元/股，本次授予价格为前 60 个交易日交易均价的 51.60%；

4) 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为 17.67 元/股，本次授予价格为前 120 个交易日交易均价的 50.92%。

（3）定价方式的合理性说明

本激励计划限制性股票的授予价格不低于市场参考价格的 50%，符合《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》的相关规定。本激励计划限制性股票的定价综合考虑了激励对象的出资能力、公司业绩情况、股份支付费用以及激励计划的有效性等因素，合理确定了激励对象范围和授予权益数量。本激励计划遵循了激励与约束对等的原则，设置了科学的公司业绩考核目标和个人绩效考核目标，可以进一步激发激励对象的工作积极性，推动激励目标的顺利实施，可以有效保障激励效果。在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划限制性股票的授予价格，体现了公司实际激励需要，定价依据和定价方法具备合理性与可行性。本激励计划的实施将使公司核心团队更加稳定，实现员工利益与股东利益的深度绑定，有利于公司持续发展，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司及股东利益。

2、股票期权行权价格和行权价格的确定方法

(1) 首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权行权价格为每股 12.60 元，行权价格不低于股票票面金额。即在满足行权条件的情况下，激励对象可以每股 12.60 元的价格购买公司向激励对象发行的公司 A 股普通股股票。

(2) 首次授予股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予股票期权的行权价格采取自主定价方式进行确定，首次授予股票期权行权价格为 12.60 元/股：

1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为 15.62 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 1 个交易日交易均价的 80.67%；

2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 17.90 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 20 个交易日交易均价的 70.40%；

3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 17.44 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 60 个交易日交易均价的 72.24%；

4) 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为 17.67 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 120 个交易日交易均价的 71.29%。

3、定价方式的合理性说明

公司本计划股票期权的行权价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定行权的目的是为了建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益。基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着

激励与约束对等的原则而定，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司是一家从事家用电器智能控制技术研发及产品创新的国家高新技术企业、专精特新“小巨人”企业。公司主营业务为智能控制技术应用产品的研发、生产和销售，以及家用电器领域的半导体元件分销。随着市场竞争不断加剧，公司将通过加大研发投入力度、优化产品结构、完善质量控制、拓宽销售渠道、提升财务管理水平等措施进一步提升公司的市场影响力和竞争力。优秀的管理人才和核心岗位员工是实施公司发展战略、确保公司优势地位的重要支撑力量，本激励计划确定的股票期权行权价格有利于公司吸引、留住更多优秀人才，使公司在行业竞争中获得人才优势，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，以真正激发其工作积极性和责任感，有利于推动公司业绩的良好发展。

同时，本次股权激励计划的定价综合考虑了激励对象的出资能力、公司业绩情况、股份支付费用以及激励计划的有效性等因素，合理确定了激励对象范围和授予权益数量。激励计划遵循了激励与约束对等的原则，设置了科学的公司业绩考核目标和个人绩效考核目标，可以进一步激发激励对象的工作积极性，推动激励目标的顺利实施，可以有效保障激励效果。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次激励计划股票期权的行权价格，体现了公司实际激励需要，定价依据和定价方法具备合理性和可行性。本次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定，有利于公司持续发展，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司及股东利益。

4、预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留部分股票期权行权价格与首次授予部分股票期权的行权价格相同。预留部分股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

(五)本计划的考核条件

1、限制性股票/股票期权的授予条件

除本激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《监管指引第3号》规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本激励计划无获授权益条件。

2、限制性股份的解除限售条件或股票期权的行权条件

解除限售期/行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售/其获授的股票期权方可行权：

(1) 公司未发生如下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为限制性股票授予价格加银行同期存款利息。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票/股票期权对应的考核年度为 2026 年和 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激励对象各期解除限售条件/行权条件之一。本激励计划授予/首次授予的限制性股票/股票期权各年度业绩目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标值（Am）
第一个解除限售期/行权期	2026年度	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于15.00%
第二个解除限售期/行权期	2027年度	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于30.00%

业绩考核如下：

考核指标	业绩目标达成率	公司层面解除限售/行权比例(X)
对应考核年度实际营业收入增长率（A）	$A/Am \geq 100\%$	$X=100\%$
	$50\% \leq A/Am < 100\%$	$X= A/Am$
	$A/Am < 50\%$	$X=0$

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所列示的合并报表数据为准；上述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。

若预留部分在 2026 年第三季度前授予，则预留授予的股票期权行权考核年度及业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若预留部分在 2026 年第三季度后授予，则预留部分的行权考核年度为 2027 年至 2028 年两个会计年度，各年度业绩目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标值（Am）
第一个行权期	2027年度	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于30.00%
第二个行权期	2028年度	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于45.00%

业绩考核如下：

考核指标	业绩目标达成率	公司层面行权比例（X）
对应考核年度实际营业收入增长率（A）	$A/A_m \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$50\% \leq A/A_m < 100\%$	$X = A/A_m$
	$A/A_m < 50\%$	$X = 0$

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所列示的合并报表数据为准；上述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。

公司未满足上述业绩目标达成率的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息回购后进行注销。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。若行权期内，公司未满足上述业绩目标达成率的，所有激励对象对应考核年度计划行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度行权。

4、个人层面业绩考核要求

公司按照现行的相关绩效考核规定组织实施，对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，考核结果分为优秀、良

好、合格和不合格，届时依照激励对象的考核结果确定其可解除限售/可行权额度。个人层面解除限售/行权比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售/行权比例（P）	100%	80%	60%	0

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（P）。激励对象当期因考核原因不得解除限售的限制性股票，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息回购后进行注销，不得递延至下期解除限售。

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当年实际行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（P）。公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。当年因公司业绩考核不达标或个人绩效考核不达标而不能行权或不能完全行权的部分，由公司注销，不可递延至下一年度行权。

（六）本激励计划的其他内容

本激励计划的其他内容详见《深圳市鑫汇科股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）》。

五、独立财务顾问意见

(一)对本激励计划是否符合政策法规规定的核查意见

1、鑫汇科不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形：

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4)法律法规规定不得实行股权激励的情形；

(5)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、本激励计划所确定的激励对象、股票来源和种类、激励总量及限制性股票和股票期权在各激励对象中的分配、资金来源、授予价格和行权价格的确定、授予条件、授予安排、限售期、等待期、解除限售安排/行权安排、禁售期、激励对象个人情况发生变化时如何实施本激励计划、本激励计划的变更等均符合相关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格加上银行同期存款利息回购注销；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4)法律法规规定不得实行股权激励的情形；

(5)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划符合《管理办法》《上市规则》等有关政策法规的规定。

(二)对公司实行股权激励计划可行性的核查意见

本激励计划明确规定了授予限制性股票和股票期权及激励对象获授、解除限售或行权程序等，这些操作程序均符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定。因此本激励计划在操作上是具备可行性的。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规和规范性文件的规定，而且在操作程序上具备可行性，因此是可行的。

(三)对激励对象范围和资格的核查意见

本激励计划的全部激励对象范围和资格符合相关法律、法规和规范性文件的規定，不存在下列现象：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

本激励计划激励对象为公司的董事、高级管理人员及核心员工。参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。除公司控股股东、实际控制人、董事长、持有公司 5%以上股份的股东蔡金铸先生之子蔡棋荣先生参与本激励计划之外，其他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、子女未参与本激励计划。蔡棋荣先生为公司总经理，全面主持公司日常生产经营管理工作，统筹落实公司经营战略、业务拓展、运营管控与经营目标落地，在业务体系搭建、市场开拓、内部管理优化、经营团队建设等方面发挥核心作用，为公司经营效益稳步提升作出重要贡献。本次公司对蔡棋荣先生进行股权激励，有助于激发核心人员工作积极性，促进公司整体业绩的提升，激励其引领公司向更长远的发展目标，契合公司长远发展战略，符合公司的实际情况和发展需要，有利于保障全体股东的长远利益。因此，公司本次将蔡棋荣先生作为激励对象符合《上市规则》和《持续监管办法》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划所规定的激励对象范围和资格符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

(四)对股权激励计划权益授出额度的核查意见

1、本激励计划的权益授出总额度

本次股权激励计划的权益授出总额度符合《上市规则》的规定：公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 30%。

2、本激励计划的权益授出额度分配

参与本激励计划的任何一名激励对象因公司股权激励计划所获授的且尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过公司股本总额的 1%。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划的权益授出总额及额度分配符合《管理办法》《上市规则》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

(五)对本激励计划授予价格及行权价格定价方式的核查意见

1、限制性股票激励计划

(1) 限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票授予价格为每股 9.00 元，授予价格不低于股票票面金额。即在满足授予条件的情况下，激励对象可以每股 9.00 元的价格购买公司向激励对象发行的本公司 A 股普通股股票。

(2) 限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于本激励计划草案公告前 1 个、20 个、60 个、120 个交易日公司股票交易均价 50%的较高者：

1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为 15.62 元/股，本次授予价格为前 1 个交易日交易均价的 57.62%；

2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 17.90 元/股，本次授予价格为前 20 个交易日交易均价的 50.29%；

3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 17.44 元/股，本次授予价格为前 60 个交易日交易均价的 51.60%；

4) 本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为 17.67 元/股，本次授予价格为前 120 个交易日交易均价的 50.92%。

（3）定价方式的合理性说明

本激励计划限制性股票的授予价格不低于市场参考价格的 50%，符合《管理办法》《上市规则》《持续监管办法》的相关规定。本激励计划限制性股票的定价综合考虑了激励对象的出资能力、公司业绩情况、股份支付费用以及激励计划的有效性等因素，合理确定了激励对象范围和授予权益数量。本激励计划遵循了激励与约束对等的原则，设置了合理的公司业绩考核目标和个人绩效考核目标，可以进一步激发激励对象的工作积极性，推动激励目标的顺利实施，可以有效保障激励效果。在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划限制性股票的授予价格，体现了公司实际激励需要，定价依据和定价方法具备合理性与可行性。本激励计划的实施将使公司核心团队更加稳定，实现员工利益与股东利益捆绑在一起，有利于公司持续发展，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司及股东利益。

2、股票期权激励计划

（1）首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权行权价格为每股 12.60 元，行权价格不低于股票票面金额。即在满足行权条件的情况下，激励对象可以每股 12.60 元的价格购买公司向激励对象发行的公司 A 股普通股股票。

（2）首次授予股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予股票期权的行权价格采取自主定价方式进行确定，首次授予股票期权行权价格为 12.60 元/股：

1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）为 15.62 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 1 个交易日交易均价的 80.67%；

2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 17.90 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 20 个交易日交易均价的 70.40%；

3) 本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）为 17.44 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 60 个交易日交易均价的 72.24%；

4) 本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为 17.67 元/股，本次授予股票期权的行权价格为前 120 个交易日交易均价的 71.29%。

3、定价方式的合理性说明

公司本计划股票期权的行权价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定行权的目的是为了建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益。基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司是一家从事家用电器智能控制技术研发及产品创新的国家高新技术企业、专精特新“小巨人”企业。公司主营业务为智能控制技术应用产品的研发、生产和销售，以及家用电器领域的半导体元件分销。随着市场竞争不断加剧，公司将通过加大研发投入力度、优化产品结构、完善质量控制、拓宽销售渠道、提升财务管理水平等措施进一步提升公司的市场影响力和竞争力。优秀的管理人才和核心岗位员工是实施公司发展战略、确保公司优势地位的重要支撑力量，本激励

计划确定的股票期权行权价格有利于公司吸引、留住更多优秀人才，使公司在行业竞争中获得人才优势，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，以真正激发其工作积极性和责任感，有利于推动公司业绩的良好发展。

同时，本次股权激励计划的定价综合考虑了激励对象的出资能力、公司业绩情况、股份支付费用以及激励计划的有效性等因素，合理确定了激励对象范围和授予权益数量。激励计划遵循了激励与约束对等的原则，设置了合理的公司业绩考核目标和个人绩效考核目标，可以进一步激发激励对象的工作积极性，推动激励目标的顺利实施，可以有效保障激励效果。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次激励计划股票期权的行权价格，体现了公司实际激励需要，定价依据和定价方法具备合理性和可行性。本次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定，有利于公司持续发展，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司及股东利益。

4、预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留部分股票期权行权价格与首次授予部分股票期权的行权价格相同。预留部分股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

经核查，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划限制性股票授予价格及股票期权的行权价格的确定符合《管理办法》《上市规则》《监管指引第3号》等相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价方法具备合理性和可行性，有利于激励计划的实施，有利于公司现有核心团队的稳定，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

(六)对上市公司是否为激励对象提供任何形式的财务资助的核查意见

本激励计划中明确规定：“激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，资金来源应当合法合规”、“公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保”。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划中，上市公司不存在为激励对象提供任何形式的财务资助的行为。

(七)对本激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见

1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定

公司本次股权激励计划符合《管理办法》的相关规定，且符合《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《监管指引第3号》等有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

公司董事会审议本激励计划时，公司参与本激励计划的董事及与激励对象存在关联关系的董事已回避表决。

2、限制性股票的限售及解限售安排

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售安排如下：

解除限售期安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予登记完成日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间，因解除限售条件未成就而不能申请解除限售的该期限制性股票，由公司回购注销，回购价格为限制性股票授予价格加银行同期存款利息，相关权益不得递延至下期。

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票因派息、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等事项而孳生的股份和分红同时受解除限售安排和解除限售条件的约束，若届时限制性股票不得解除限售，则因前述原因孳生的股份和分红同样不得解除限售。

3、股票期权的等待期及行权安排

（1）等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自股票期权首次授予之日起12个月、24个月。预留部分股票期权由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内授予。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（2）行权安排

首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留授予部分股票期权的各行权期及行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

上述约定期间内，激励对象未行权的股票期权或因行权条件未成就而不得行权的当期股票期权，应由公司注销，不得递延至以后年度行权。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未行权的股票期权因资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等事项而孳生的股份同时受行权安排和行权条件的约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时股票期权不得行权，则因前述原因获得的股份同样不得行权。

这样的解除限售安排和行权安排体现了计划的长期性，防止短期利益，同时建立了合理的公司层面业绩考核及个人层面考核安排，将股东利益与激励对象利益紧密联结在一起。

经核查，截止本财务顾问报告出具日，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，相关内容符合《管理办法》及《监管指引第3号》等相关法律、行政法规和规范性文件的规定。

(八)对公司实施本激励计划的财务意见

根据财政部颁布的《企业会计准则》中的有关规定，限制性股票与股票期权作为用股权支付的基于股权的薪酬，应该按照在授予限制性股票时的公允价值/首次授予股票期权的公允价值在生效期内摊销计入会计报表。

根据《企业会计准则第11号—股份支付》《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在限售期/等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售/行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售/行权的限制性股票/期权数量，并按照限制性股票/股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

为了真实、准确地反映公司实施股权激励计划对公司的影响，本独立财务顾问认为：鑫汇科在符合《企业会计准则第11号—股份支付》《企业会计准则

第 22 号—金融工具确认和计量》的前提下，应按照有关监管部门的要求，对本激励计划所产生的费用进行计量、提取和核算，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

(九)关于实施本次股权激励计划对上市公司持续经营能力、股东权益影响的意见

在限制性股票和股票期权授予后，股权激励的内在利益机制决定了整个激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来持续的正面影响；当公司业绩提升造成公司股价上涨时，激励对象获得的利益和全体股东的利益成同比例正关联变化。

因此，本激励计划的实施能够将公司核心团队的利益与公司的持续经营能力和全体股东利益紧密结合起来，对上市公司持续经营能力的提高和股东权益的增加产生深远且积极的影响。

经分析，本独立财务顾问认为：从长远看，鑫汇科本次股权激励计划的实施将对上市公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

(十)对上市公司绩效考核体系和考核办法的合理性的意见

公司本次股权激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。在公司层面业绩指标方面，由于公司 2025 年经营亏损，公司选取营业收入作为业绩考核指标。营业收入作为公司核心财务指标之一，是衡量企业经营状况、市场占有率能力和成长性的重要标志。公司所设定的考核目标是充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司目前经营状况、未来发展规划等综合因素，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，力求实现激励性与约束性的

对等。该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到可解除限售/行权条件。

经分析，本独立财务顾问认为：鑫汇科本次股权激励计划中所确定的绩效考核体系具有综合性及可操作性，考核指标设定具有合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

(十一)其他

解除限售期内/行权期内，除满足业绩考核指标达标外，还必须同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售、其获授的股票期权方可行权：

1、公司未发生如下任一情形：

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4)法律法规规定不得实行股权激励的；

(5)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2)最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

政处罚或者采取市场禁入措施；

(3)最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

经分析，本独立财务顾问认为：上述条件符合《管理办法》《上市规则》《监管指引第 3 号》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

(十二)其他应当说明的事项

1、本独立财务顾问报告第四部分所提供的股权激励计划的主要内容是为了便于论证分析而从《深圳市鑫汇科股份有限公司 2026 年股权激励计划（草案）》中概括出来的，可能与原文存在不完全一致之处，请投资者以公司公告原文为准。

2、作为鑫汇科本次股权激励计划的独立财务顾问，特请投资者注意，鑫汇科本次股权激励计划的实施尚需公司股东会决议批准。

六、备查文件及咨询方式

(一)备查文件

- 1、《深圳市鑫汇科技股份有限公司公司 2026 年股权激励计划（草案）》
- 2、《深圳市鑫汇科技股份有限公司第五届董事会第三次会议决议》

(二)咨询方式

单位名称：开源证券股份有限公司

经办人：范小娟

联系电话：029-88365835

联系地址：陕西省西安市高新区锦业路 1 号都市之门 B 座 5 层

邮编：710000

（本页无正文）

（本页无正文，为《开源证券股份有限公司关于深圳市鑫汇科股份有限公司
2026 年股权激励计划（草案）之独立财务顾问报告》之盖章页）

开源证券股份有限公司（加盖公章）

