

深圳市鑫汇科技股份有限公司

2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

深圳市鑫汇科技股份有限公司（以下简称“公司”或“鑫汇科”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事（不含独立董事）、高级管理人员和核心员工的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司健康持续发展，为股东带来持久回报，公司拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》和公司股权激励计划的相关规定，并结合实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，加强股权激励计划执行的计划性和有效性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，为本激励计划的执行提供评价依据；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，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献度紧密结合，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

本办法适用于本激励计划确定的所有激励对象，包括在公司（含全资及控股子公司）任职的董事（不含独立董事）、高级管理人员、核心员工。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作；
- （二）公司人力资源部等相关部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作，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；
- （三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，人力资源部负责具体实施考核工作；
- （四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票/首次授予的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/行权条件之一。授予的限制性股票和首次授予的股票期权各年度业绩目标如下表所示：

解除限售/行权安排	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。

若预留部分股票期权在 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)	$A/Am \geq 100\%$	$X=100\%$
	$50\% \leq A/Am < 100\%$	$X= A/Am$
	$A/Am < 50\%$	$X=0$

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。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按规定回购注销；所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司按规定注销。

（二）个人层面绩效考核要求

公司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

激励对象个人当年实际解除限售/行权数量=个人当年计划解除限售/行权数量×公司层面解除限售/行权比例（X）×个人层面解除限售/行权比例（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。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、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划授予限制性股票/首次授予股票期权对应的考核期间为2026年至2027年两个会计年度。若预留部分股票期权在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；若预留部分股票期权在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。

（二）考核次数

本激励计划实施期间每个会计年度考核一次。

七、考核程序

（一）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。

（二）在每个会计年度，依据股权激励计划解除限售/行权条件，由人力资源部制定相关年度的个人绩效目标；会计年度结束时，由人力资源部负责对年度考核结果进行核查、分析并保存考核结果，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。

（三）董事会根据考核报告，确定激励对象限制性股票可解除限售或股票期权可行权的资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1、激励对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知激励对象。

2、激励对象如对自己的考核结果有异议，首先应通过双方的沟通来解决。如无法沟通解决，激励对象可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需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）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）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年股权激励计划生效后实施。

深圳市鑫汇科股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 27 日