

湖北菲利华石英玻璃股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

湖北菲利华石英玻璃股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司优秀人才的积极性，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，在充分保障股东利益的前提下，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《湖北菲利华石英玻璃股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定了 2026 年限制性股票激励计划。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》的规定，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，完善公司员工绩效评价体系和激励机制，通过对公司（含分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员进行工作绩效的全面客观评估，健全公司激励对象绩效评价体系，保证本激励计划的顺利实施，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，以本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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核委员

会（以下简称“薪酬与考核委员会”）确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）公司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。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对公司薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力资源部、审计部、财务部等相关部门负责个人绩效考核数据的归集和核实，并对相关数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分的限制性股票归属考核年度为2026-2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以每年的对应完成情况核算公司层面归属比例，业绩考核目标及归属安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2026 年度的营业收入增长率不低于 20.00%。
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度的营业收入增长率不低于 40.00%。
第三个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度的营业收入增长率不低于 60.00%。
第四个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2029 年度的营业收入增长率不低于 80.00%。

注：上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露前（不含披露日）授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致。

若预留部分在 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，

以每年的对应完成情况核算公司层面归属比例，业绩考核目标及归属安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年度的营业收入增长率不低于 40.00%。
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年度的营业收入增长率不低于 60.00%。
第三个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2029 年度的营业收入增长率不低于 80.00%。

注：上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司未达到上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当期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）个人层面业绩考核要求

公司人力资源部等相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，公司薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象的归属比例。

激励对象绩效考核结果划分为 S-优秀、A-良好、B-合格、C-待改进、D-不合格 5 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的归属比例：

考核评级	优秀	良好	合格	待改进	不合格
	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100.00%	100.00%	100.00%	75.00%	0.00%

激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例×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，作废失效，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2029 年四个会计年度。

若预留部分的限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露前（不含披露日）授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度同首次授予部分一致；若预留部分的限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予部分限制性股票的考核年度为 2027-2029 年三个会计年度。

（二）考核次数

本次激励计划的考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部、财务部等相关部门在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公司薪酬与考核委员会。

（二）公司薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，审核激励对象考核结果，公司薪酬与考核委员会在确定被激励对象的归属资格及数量过程中，相关关联董事应予以回避。

（三）公司董事会根据激励计划及考核结果确认激励对象归属资格及数量。

八、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，公司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 个工作日内向公司薪酬与考核委员会提出申诉，公司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，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。
- 2、为保证绩效激励的有效性，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，该计划结束三年后由人力资源部等相关部门负责统一销毁。

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本激励计划生效后实施。

湖北菲利华石英玻璃股份有限公司董事会

2026年9月7日