

# 金富科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

金富科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司（含子公司，下同）的专业管理、核心技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司制订了《金富科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证公司本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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和深圳证券交易所规则、公司章程、公司董事会专门委员会工作细则等有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

### 第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的合法合规性与计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

### 第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象关键工作业绩、工作能力、工作态度与工作绩效结合。

### 第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事（不含独立

董事)和高级管理人员,以及公司及下属子公司的中层管理人员、核心业务技术骨干员工和关键岗位员工。本次激励对象范围不包含单独或合计持有上市公司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本激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署了劳动合同或聘用合同。

#### 第四条 考核机构

(一)公司人事行政部在董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬与考核委员会”)的指导下负责具体的考核及报告工作,保存考核结果,并在此基础上形成绩效考核报告提交薪酬与考核委员会。

(二)薪酬与考核委员会根据考核报告审核确定激励对象的解除限售资格与考核结果。考核结果向董事会报告。

#### 第五条 绩效考核指标及标准

在本激励计划所列公司实施股权激励条件和激励对象参与上市公司股权激励资格条件均达到的情况下,激励对象获授的权益能否解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

##### (一)公司层面的业绩考核要求:

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

##### 1、首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

本激励计划在2026年-2028年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件。具体如下:

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	满足以下条件之一:1、2026年净利润不低于16,000万元,2、以2025年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于50%
第二个解除限售期	满足以下条件之一:1、2027年净利润不低于18,500万元,2、以2025年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于90%
第三个解除限售期	满足以下条件之一:1、2028年净利润不低于20,200万元,2、以2025年营业收入为基数,2028年营业收入增长率不低于120%

注:1、“净利润”为按截至本激励计划披露时点纳入合并范围的公司,剔除公司有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划的股份支付费用后,经审计的归属于母公司所有者的净利润(包含公司2026年新收购的卓晖金属以及联益热能51%股权对应的净利润);激励

计划有效期内，若公司发生发行股份和可转债收购股权资产或现金收购股权资产行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围；

2、“营业收入”为按截至本激励计划披露时点纳入合并范围的公司，经审计的上市公司合并报表营业收入；

3、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

## 2、预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

若预留部分在公司2026年第三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核目标与上述首次授予部分一致。若本激励计划预留授予的限制性股票于2026年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2027年-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

解除限售期	业绩考核指标
第一个解除限售期	满足以下条件之一：1、2027年净利润不低于18,500万元，2、以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于90%
第二个解除限售期	满足以下条件之一：1、2028年净利润不低于20,200万元，2、以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于120%

注：1、“净利润”为按截至本激励计划披露时点纳入合并范围的公司，剔除公司有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划的股份支付费用后，经审计的归属于母公司所有者的净利润（包含公司2026年新收购的卓晖金属以及联益热能51%股权对应的净利润）；激励计划有效期内，若公司发生发行股份和可转债收购股权资产或现金收购股权资产行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围；

2、“营业收入”为按截至本激励计划披露时点纳入合并范围的公司，经审计的上市公司合并报表营业收入；

3、上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年拟解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格，并支付同期银行存款利息。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票按授予价格加上银行同期存款利息进行回购注销或终止本激励计划。

## （二）子公司层面考核

隶属于子公司层面的激励对象，适用于子公司层面的考核。

对子公司的激励对象的考核，与其所属子公司业绩任务完成情况挂钩。若子公司完成业绩任务，则视其所属激励对象完成考核，可解除限售；若子公司未完成业绩任务，则视其所属激励对象未完成考核，不可解除限售。具体业绩任务由公司决定并与激励对象签订相关协议。

子公司业绩完成情况的考核口径中，相关业绩指标剔除本次限制性股票激励计划产生的股份支付费用影响。

### **(三) 激励对象个人层面的绩效考核要求**

激励相对个人层面的绩效考核仅适用于公司董事、高级管理人员。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。公司依据激励对象的解除限售前一年的考核结果确认其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为合格、不合格2个档次，考核评价表适用于考核对象。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到合格，则其当年度所获授的限制性股票解除限售比例为100%，按照本激励计划规定的程序进行解除限售；若激励对象在上一年度绩效考核结果不合格，则其考核当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

## **第六条 考核程序**

人事行政部在薪酬与考核委员会的指导下负责各激励对象各年度绩效考核、综合评价工作，人事行政部形成绩效考核报告经公司总经理审批通过后，报薪酬与考核委员会审批确定激励对象考核结果。

## **第七条 考核期间与次数**

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，实行年度考核，每年考核一次。

## **第八条 考核结果管理**

### （一）考核结果反馈与申诉

1、考核结束后，薪酬与考核委员会有权对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正；

2、被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果；

3、如激励对象对考核结果有异议，可在接到考核结果通知的五个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会在接到申诉之日起十个工作日内，可根据实际情况对其考核结果进行复核并根据复核结果做出最终决定，该决定即为激励对象最终考核结果。

### （二）考核记录归档

1、考核结束后，人事行政部应保留绩效考核所有考核记录档案。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，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

## 第九条 附则

（一）本办法由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）本办法由公司股东会审议通过后生效。

（三）如果本办法与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

金富科技股份有限公司

董事会

2026年5月22日