

鸿合科技股份有限公司

2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证鸿合科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，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、法规、规范性文件和《鸿合科技股份有限公司章程》等的规定，结合公司实际情况，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 2026 年股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，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，从而提高管理绩效水平，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激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源中心负责具体实施考核工作。人力资源中心对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源中心、财经管理中心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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划将 2026 年至 2028 年三个会计年度作为业绩考核年度，具体公司层面业绩考核指标如下：

行权期	对应考核年度	触发值（An）： 各年度净利润相较于 2025 年经审计的归属于上市公司股东的净利润增长率	目标值（Am）： 各年度净利润相较于 2025 年经审计的归属于上市公司股东的净利润增长率
第一个行权期	2026 年	20%	65%
第二个行权期	2027 年	35%	110%
第三个行权期	2028 年	50%	150%

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及/或公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据（本计划如无特殊说明，全文均统一适用该口径）。

2、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。

根据对应考核年度的公司业绩实际完成情况，公司层面行权比例的确定方法如下：

指标	完成度区间	公司层面行权比例（X）
各年度净利润相较于 2025 年经审计的归属于上市公司股东的净利润增长率（A）	$A \geq Am$	$X=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X=A/Am \times 100\%$
	$A < An$	$X=0$

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到/未完全达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划不得行权的股票期权由公司注销。

（二）个人层面绩效考核要求

激励对象在绩效考核满足条件的前提下，相应的股票期权方能行权，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量，个人层面可行权比例按下表考核结果确定：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例（S）	100%	80%	50%	0%

据此，在公司层面业绩考核达标的前提下，激励对象当年实际行权的权益数量=个人当年计划行权的数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（S）。激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象获授股票期权的各行权期的前一个会计年度。

（二）考核次数

股权激励计划实施期间，按每个年度一次进行考核。

七、考核程序

公司人力资源中心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。

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，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后10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，可在收到考核结果后5日内与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在15个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由人力资源中心统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制定、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规、部门规章和规范性文件等规定存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和规范性文件等规定为准。

（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。

鸿合科技股份有限公司

董 事 会

2026年7月22日