

深圳市豪鹏科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证深圳市豪鹏科技股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）的顺利实施，进一步建立、健全公司长效激励约束机制，留住并吸引能够支撑公司未来发展战略的研发骨干、技术骨干、业务骨干及管理骨干人员，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，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，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《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

为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，留住并吸引能够支撑公司未来发展战略的研发骨干、技术骨干、业务骨干及管理骨干人员，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，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。

二、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，与激励对象工作业绩、工作能力和贡献紧密结合，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

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即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，包括公司任职的董事、高级管理人员及研发骨干、技术骨干、业务骨干和管理骨干人员。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织对激励对象的考核工作。
（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与

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。

(四)公司董事会负责本办法的审批。

五、绩效考核评价指标及标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为限制性股票解除限售的前提条件。

首次授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	2023年	2023年营业收入不低于45亿元
第二个解除限售期	2024年	2023年和2024年，两年累计营业收入不低于100亿元
第三个解除限售期	2025年	2023年、2024年和2025年，三年累计营业收入不低于170亿元

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并财务报表营业收入；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

若预留部分限制性股票于2023年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于2023年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核如下表所示：

解除限售期	考核年度	公司业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年	2024年营业收入不低于55亿元
第二个解除限售期	2025年	2024年和2025年，两年累计营业收入不低于125亿元

注：1、上述“营业收入”指经审计的公司合并财务报表营业收入；

2、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

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不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销，不得递延至下期解除限售。

(二) 个人层面绩效考核要求

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S、A、B+、B、C、D六个等级，分别对应个人层面解除限售比例如下表所示：

个人绩效考核结果	S/A/B ⁺	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	90%	0%	0%

公司只有在规定的考核年度满足实施股权激励的业绩考核指标，激励对象方可按照本激励计划的相关规定对获授的限制性股票申请解除限售，计算公式如下：

激励对象个人当期实际解除限售数量=考核等级对应的可解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象按照当期实际解除限售数量解除限售限制性股票，考核当年因个人绩效考核不达标不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

1. 首次授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度。

2. 若预留部分限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度；若预留部分限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的解除限售考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度。

（二）考核次数

实行年度考核，每年组织综合考核评价一次。

七、考核程序

公司人力资源部门在董事会薪酬与考核委员会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、考核结果反馈

考核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被考核对象。如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部门沟通解决。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 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或

等级。

九、考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正：考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可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。

（二）考核结果的归档：考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年。

（三）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，须当事人签字。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

深圳市豪鹏科技股份有限公司

董事会

2022年12月23日