

广州广合科技股份有限公司

2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

广州广合科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司按照收益与贡献对等原则，拟实施2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证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、法规和规范性文件以及《广州广合科技股份有限公司章程》《广州广合科技股份有限公司2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026年A股股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“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，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的激励作用，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所确定的所有激励对象，包括核心管理人员、核心技

术（业务）人员。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。
- （二）公司证券事务办公室牵头，组织人力、财务等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成考核小组，负责具体实施考核工作，包括但不限于相关数据的收集和整理、执行考核流程、对考核结果进行计算、汇总考核结果的相关材料等。考核小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

- （一）激励对象公司层面的绩效考核要求
 - 1、股票期权的业绩考核目标
- 本激励计划首次授予（A类激励对象）股票期权的激励对象考核年度为2027年-2028年二个会计年度，首次授予（B类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的激励对象考核年度为2026年-2028年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为2027年-2028年二个会计年度，每个会计年度考核一次。
- 首次授予（A类激励对象）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：数据以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

首次授予（B类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第三个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

预留部分股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分股票期权必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可行权比例
考核年度营业收入（A）	$A \geq Am$	100.00%
	$Am > A \geq An$	$80\% + (A - An) / (Am - An) * 20\%$
	$A < An$	0

根据上述公司层面可行权比例确定当期可行权数量；因公司层面考核原因不能行权的部分，由公司注销，不得递延至下一期。

2、限制性股票的业绩考核目标

本激励计划首次授予限制性股票（A 类激励对象）的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票（A 类激励对象）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第三个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

预留部分限制性股票的解除限售期及各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）
-------	------	-----------

		触发值 (An)	目标值 (Am)
预留授予第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
预留授予第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分限制性股票必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面解除限售比例
考核年度营业收入 (A)	$A \geq Am$	100.00%
	$Am > A \geq An$	$80\% + (A - An) / (Am - An) * 20\%$
	$A < An$	0

根据上述公司层面解除限售比例确定当期可解除限售数量；因公司层面考核原因不能解除限售的部分，由公司按本激励计划规定回购注销，不得递延至下一期。

（二）激励对象业务单元及子公司层面绩效考核

1、股票期权业务的业绩考核目标

激励对象当期计划实际可行权的股票期权比例与其所属业务单元及子公司考核年度的业绩完成比例挂钩，根据各业务单元及子公司的业绩完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的行权比例，具体见下表：

考核完成率 (X)	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 50\%$	$50\% > X$
业务单元及子公司层面行权比例	100%	X	0%

2、限制性股票的业绩考核目标

激励对象当期计划实际可解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的业绩完成比例挂钩，根据各业务单元及子公司的业绩完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的解除限售比例，具体见下表：

考核完成率 (X)	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 50\%$	$50\% > X$
业务单元及子公司层面行权比例	100%	X	0%

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

1、股票期权个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

2、限制性股票个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

六、考核期间与次数

(一) 考核期间

本次激励计划的考核期间为2026年-2028年三个会计年度。

(二) 考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司证券事务办公室牵头，组织人力、财务等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成考核小组，负责具体实施考核工作，包括但不限于相关数据的收集和整理、执行考核流程、对考核结果进行计算、汇总考核结果的相关材料等。考核小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

八、考核结果的反馈及应用

(一) 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。

(二) 如被考核者对考核结果有异议，可与考核小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员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。

(三) 考核结果作为股票期权行权、限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

(一) 考核结束后，证券事务办公室须保留绩效考核所有考核记录。

(二) 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。

（三）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证券事务办公室负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年A股股票期权与限制性股票激励计划生效后实施。

广州广合科技股份有限公司

董事会

2026年9月30日