

广州市昊志机电股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州市昊志机电股份有限公司（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，吸引和留住更多优秀人才，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，有效地将股东、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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权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、规范性文件以及公司章程的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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，吸引和留住更多优秀人才，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，有效地将股东、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

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，包括在公司任职的董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员，以及公司董事会认为应当激励的其他人员。

四、考核机构

(一) 董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

(二) 公司证券事务部、人力资源部、财务部组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组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) 公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予和预留限制性股票归属对应考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予和预留限制性股票各期归属比例与各个考核期业绩目标达成率相挂钩。

各归属期对应的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2027年净利润不低于50,000万元
第二个归属期	满足下列两个条件之一： 1、2028年净利润不低于60,000万元； 2、公司2027-2028年累计净利润不低于110,000万元
第三个归属期	满足下列两个条件之一： 1、2029年净利润不低于66,000万元； 2、公司2027-2029年累计净利润不低于176,000万元

各期归属比例与业绩考核目标达成率的具体挂钩方式如下：

归属期	业绩考核目标达成率	公司层面归属比例
第一个归属期	$P1 < 80\%$	0
	$P1 \geq 100\%$	100%
	$80\% \leq P1 < 100\%$	80%
第二个归属期/ 第三个归属期	$P1 < 80\%$ 且 $P2 < 80\%$	0
	$P1 \geq 100\%$ 或 $P2 \geq 100\%$	100%
	$P1、P2$ 的其他组合分布（即 $P1$ 和 $P2$ 均 $< 100\%$ ，且 $P1$ 或 $P2 \geq 80\%$ ）	80%

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公司本次股权激励计划及其他有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

(2) 考核年度当年净利润考核指标完成率设置为 P1，考核年度当年及以前考核年度的累计净利润考核指标完成率设置为 P2。

(3) 上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

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归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(二) 个人层面业绩考核

本次股权激励计划激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

个人当年实际归属限制性股票数量 = 标准系数 × 个人当年计划归属限制性股票数量 × 公司层面归属比例。

其中：1) 属于按职能部门人员考核的激励对象，根据下表确定其标准系数

:

考评结果 (S)	S ≥ 90	90 > S ≥ 80	S < 80
标准系数	100%	50%	0

2) 属于按非职能部门人员（不含业务人员）考核的激励对象，根据下表确定其标准系数：

考评结果 (S)	S ≥ 90	90 > S ≥ 80	80 > S ≥ 70	S < 70
标准系数	100%	80%	50%	0

属于按业务人员考核的激励对象，根据其个人的年度销售业绩情况按下表确定其标准系数：

业务类型	成熟业务		成长型业务	
考评结果	达成销售预算或实际销售额较上年增长超过25%	未达成销售预算且实际销售额较上年增长未超过25%	达成销售预算且实际销售额较上年增长超过25%	未达成销售预算或实际销售额较上年增长未超过25%
标准系数	100%与100%*销售预算达成率*回款率*毛利率达成率的孰低值	0	100%与100%*销售预算达成率*回款率*毛利率达成率的孰低值	0

注：销售预算达成率 = 当年度实际销售额 / 销售预算；毛利率达成率 = 当年度实际毛利率 / 毛利率预算。上述指标均根据业务人员个人的年度销售业绩情况计算。

激励对象只有在当年绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额归属当期

限制性股票，具体归属情况根据公司《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中规定的激励对象个人绩效考核结果确定。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，则当期未归属部分作废失效，不可递延至下一年度。

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尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划限制性股票归属期间每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部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。

董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的的归属资格及归属数量。

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，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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会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。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、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股权激励计划生效后实施。

广州市昊志机电股份有限公司董事会

2026 年 04 月 21 日