

广州华立科技股份有限公司
2024 年股票期权与限制性股票激励计划
实施考核管理办法

广州华立科技股份有限公司（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，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，公司拟实施 2024 年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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《广州华立科技股份有限公司章程》，并结合公司的实际情况，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、健全公司长效激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励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，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、

高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干员工以及公司董事会认为应当激励的其他人员。本激励计划首次授予的激励对象不包括公司的独立董事、监事、单独或合计持有公司 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公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内在公司（含子公司）任职并已与公司（含子公司）签署劳动合同或聘用合同，如激励对象个人情况发生变化，参照公司《2024 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》第八章规定处理。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

（二）公司证券部、人力资源中心和财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作并向公司董事会薪酬与考核委员会汇报相关工作。

（三）公司人力资源中心、财务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准确性负责，公司内审部负责监督。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权/第二类限制性股票的行权/归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/归属期	考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权/归属期	2024 年	25%	20%
第二个行权/归属期	2025 年	55%	40%
第三个行权/归属期	2026 年	93%	60%
业绩考核指标	完成度	公司层面可行权比例 (M)	
净利润较 2023 年的增长率 (A)	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	80%	
	$A < A_n$	0%	

注：1、上述“净利润”指的是本次激励计划实施所产生的激励费用摊销前的归属于母公司股东的净利润金额。由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2、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。

若预留部分的股票期权/第二类限制性股票在 2024 年第三季报披露之前授予完成，则预留部分的行权/归属考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分的股票期权/第二类限制性股票在 2024 年第三季报披露之后授予完成，则预留部分的行权/归属考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/归属期	考核年度	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权/归属期	2025 年	55%	40%
第二个行权/归属期	2026 年	93%	60%
业绩考核指标	完成度	公司层面可行权比例 (M)	
扣非净利润较 2023 年的增长率 (A)	$A \geq Am$	100%	
	$An \leq A < Am$	80%	
	$A < An$	0%	

注：1、上述“净利润”指的是本次激励计划实施所产生的激励费用摊销前的归属于母公司股东的净利润金额。由本次股权激励产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2、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行权/归属的股票期权/第二类限制性股票不得行权/归属，并注销/作废失效，不可递延至下期。

(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。公司依据激励对象行权/归属前一年的考核结果确认其行权/归属比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应考核结果如下表所示：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果 (S)	$S \geq 95$	$95 > S \geq 85$	$85 > S \geq 70$	$S < 70$
行权/归属比例系数 (N)	1.00	0.8	0.6	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际行权/归属的股票期权/第二类限制性股票数量=个人当年计划行权/归属的数量×公司层面可行权/归属比例 (M) ×个人层面可行权/归属比例 (N)。

激励对象当期计划行权/归属的股票期权/第二类限制性股票因考核原因不能行权/归属或不能完全行权/归属的，不能行权/归属的部分将注销/作废失效，

不可递延至下期。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的股票期权和第二类限制性股票的考核年度为 2024-2026 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。

七、考核程序

公司证券部、人力资源中心和财务中心在公司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公司董事会薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

公司董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的行权/归属资格及数量。

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，员工直接主管及人力资源中心应当在考核结束后 5 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，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司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。

（三）考核结果作为股票期权行权与第二类限制性股票归属的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，人力资源中心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，须被激励对象及考核记录人员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束 3 年后由人力资源中心负责统一销毁。

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）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

广州华立科技股份有限公司董事会

2024年8月26日