

# 广州凌玮科技股份有限公司

## 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

广州凌玮科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《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《公司章程》的规定，制定了《广州凌玮科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施和规范运行，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制定《广州凌玮科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

### 一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

### 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情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、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激励计划的所有激励对象，即经董事会薪酬与考核

委员会（以下简称“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，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务（技术）骨干。

#### 四、考核机构

（一）薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部门、财务部门和证券部门组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力资源部门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、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标完成情况来确定当年公司层面归属比例（M）。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标（Am）
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 60%
第三个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 100%

注：上述“营业收入”（基期及考核年度）指经审计的上市公司营业收入剔除上市公司于本激励计划公告日后因收购兼并事项而纳入上市公司合并报表范围内的经营主体在对应年度产生的营业收入数据，下同。

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩。公司考核年度实际达成的营业收入增长率为 A，则公司层面归属比例（M）确定方法如下：

业绩完成度	公司层面归属比例（M）
$A/Am \geq 100\%$	100%
$80\% \leq A/Am < 100\%$	$A/Am$
$A/Am < 80\%$	0

若预留部分限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露前（含披露日）授予，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后（不含披露日）授予，则预留部分的限制性股票各归属期的业绩

考核目标如下：

归属期	业绩考核目标 (Am)
第一个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 60%
第二个归属期	以 2025 年度营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 100%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩。公司考核年度实际达成的营业收入增长率为 A，则公司层面归属比例 (M) 确定方法如下：

业绩完成度	公司层面归属比例 (M)
$A/Am \geq 100\%$	100%
$80\% \leq A/Am < 100\%$	$A/Am$
$A/Am < 80\%$	0

## (二) 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例 (P) 确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例 (P)	100%		50~80%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例 (M) ×个人层面归属比例 (P)。

所有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，作废失效，不可递延至以后年度。

## 六、考核期间与考核次数

### (一) 考核期间

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度。

若预留部分限制性股票于公司 2026 年第三季度报告披露前 (含披露日) 授予，则预留部分的考核年度与首次授予部分一致。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后 (不含披露日) 授予，则预留授予的限制性股票考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。

### (二) 考核次数

考核期间，公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部门在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薪酬与考核委员会。

薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否可以归属以及归属比例。

## 八、考核结果管理

### （一）考核结果反馈与申诉

1、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5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可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最终确定。

3、考核结果作为激励对象获授的限制性股票归属的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部门需保留绩效考核所有考核记录。

2、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。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部门负责统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由薪酬与考核委员会负责制订、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本激励计划生效后实施。

广州凌玮科技股份有限公司董事会

2026年7月8日