

湖南广信科技股份有限公司 2026 年股权激励计划实施考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

湖南广信科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2026 年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证激励计划的顺利实施，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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第 3 号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》和公司股权激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

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

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会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及考核结果的审核。董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票对应的考核年度为 2026 年、2027 年和 2028 年三个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象各期解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解锁期	2026 年度	108,000.00	98,000.00
第二个解锁期	2027 年度	140,000.00	124,000.00
	或 2026 年-2027 年度累计	248,000.00	222,000.00
第三个解锁期	2028 年度	175,000.00	154,000.00
	或 2026 年-2028 年度累计	423,000.00	376,000.00
考核指标		考核指标完成比例	对应解除限售系数
各相应年度营业收入/累计营业收入（A），以及各年度对应解除限售系数（X）		$A \geq A_m$	$X = 100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X = A/A_m * 100\%$

解除限售期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入（万元）	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
		A < A _n	X=0%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应解除限售期按照公司层面解除限售比例计算后不得解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

公司将对激励对象分年度进行考核，并根据考核结果确定激励对象的解除限售比例。公司依据激励对象的工作能力、工作业绩达标情况做出绩效考核。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”等四个等级，分别对应解除限售比例如下表所示：

个人上一年考核结果	A（优秀）	B（良好）	C（合格）	D（不合格）
个人可解除限售比例	100%	90%	80%	0

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当年实际可解除限售额度=公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例×个人当年计划可解除限售额度。激励对象因个人绩效考核不达标而不能解除限售的限制性股票，由公司按规定回购注销，不得递延至下期解除限售。

六、考核期间与次数

本次激励计划考核期间为 2026-2028 年三个会计年度。公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

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。

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，人力资源部应在考核工作结束后 10

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。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需要修改或重新记录，须由当事人签字。

3、考核记录及结果作为保密资料归档保存，保存期五年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司人力资源部统一销毁。

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、法规和规范性文件存在冲突的，则以日后发布实施的法律、法规和规范性文件规定为准。

（二）本办法自股东会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

湖南广信科技股份有限公司

董事会

2026年8月19日