

广州市昊志机电股份有限公司

业绩激励基金管理办法

第一章	总则	2
第二章	激励基金的决策与管理	2
第三章	奖励对象的范围	3
第四章	激励基金的计提与分配	4
第五章	实施流程	6
第六章	奖励对象资格变动管理	6
第七章	附则	7

第一章 总则

第一条 为进一步建立健全广州市昊志机电股份有限公司（以下简称“公司”）的激励约束机制，充分调动经营管理团队及员工的积极性、主动性和创造性，促进公司整体业绩提升和战略目标达成，根据《公司法》《证券法》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，特制定《广州市昊志机电股份有限公司业绩激励基金管理办法》（以下简称“本办法”），设立公司业绩激励基金。

第二条 本办法遵循的原则：

- （一）坚持奖励和约束相结合；
- （二）坚持股东利益、公司利益和奖励对象的个人利益相结合；
- （三）符合法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定。

第三条 本激励基金是在公司考核年度经营实现盈利的基础上，根据考核要求达成情况提取，用来奖励公司董事（不含独立董事、外部董事）、高级管理人员、关键岗位的管理人员和核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工的公司基金。

本办法从 2026 年度开始执行，自股东会审议通过之日起实施。如有特殊原因需要调整的，经股东会审批后予以调整。

第四条 本业绩激励基金是公司现有薪酬管理制度之补充奖励资金，本办法与公司现有薪酬管理制度并行实施。

第二章 激励基金的决策与管理

第五条 公司股东会为本业绩激励基金实施方案的最高决策机构，负责审议批准本办法及本办法的修改或变更，并授权董事会审议批准年度激励基金计提方案，授权董事会薪酬与考核委员会批准年度激励基金分配及发放方案。

第六条 董事会及下属薪酬与考核委员会为本业绩激励基金办法的管理机构，行使以下职权：

- （一）制订、修改或变更本办法；
- （二）制订考核年度业绩激励基金计提、分配及发放方案；

(三) 负责奖励对象的资格审查工作;

(四) 负责奖励对象的考核工作;

(五) 股东会授予的其他职权。

第七条 董事会薪酬与考核委员会下设业绩激励基金管理小组（以下简称“管理小组”），成员由公司高管人员、财务、审计、人力等相关职能部门人员组成，负责业绩激励基金的日常管理和执行工作。

第三章 奖励对象的范围

第八条 奖励对象为与公司（包括全资或控股的国内子公司）建立正式的劳动关系或聘任关系且正在任职的下列人员：

(一) 在公司任职工作的董事（不含独立董事、外部董事）和高级管理人员；

(二) 公司关键岗位的管理人员和核心技术（业务）人员；

(三) 公司董事会认为应当激励的其他员工。

根据公司发展战略及人才发展情况，管理小组拟定奖励对象名单，并经公司董事会薪酬与考核委员会审核通过后提交公司董事会审定。

所有奖励对象必须在业绩激励的考核和发放期内已与公司或公司子公司签署劳动合同或聘任合同。奖励对象必须经董事会薪酬与考核委员会考核合格后方可具有获得授予本期业绩激励基金的资格。

奖励对象的确定，并不意味着在本办法有效期内公司对奖励对象聘用期限的承诺，奖励对象与其聘用单位的劳动关系存续期间及劳动合同、聘任合同续签事宜（如需）仍按其与聘用单位签订的正在履行的有效劳动合同、聘任合同执行。

第九条 在本办法实施期间，董事、高级管理人员发生以下情形之一的，不能作为奖励对象：

(一) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(二) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(三) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(四) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。

第十条 在本办法实施期间，奖励对象具有下列情形之一的，不能作为奖励对象：

（一）违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》、公司相关制度的规定；

（二）有证据证明存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露公司重要经营和技术秘密或其他谋取不正当利益行为，给公司造成损失的；违反公司的规章制度；违反职业道德；严重失职，营私舞弊；兼职或同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成公司的工作任务造成影响，经公司提出，拒不改正的；被依法追究刑事责任的；

（三）与公司或其全资、控股子公司之间不存在劳动、聘任关系或相应劳动、聘任关系已解除、终止的或已经提出离职申请的（包括但不限于主动离职、合同期满不续签、协商解除、被公司辞退或除名、达到法定退休年龄等）；

（四）未达成本办法第十四条考核要求的；

（五）其他公司认为不适合参与年度激励基金分配的情形。

第四章 激励基金的计提与分配

第十一条 公司发生以下情形的，当年不得计提激励基金：

（一）公司聘请的会计师事务所对公司年度财务审计和内部控制审计时，出具否定意见审计报告、无法表示意见审计报告或保留意见审计报告；

（二）公司发生财务造假、重大内部控制缺陷等重大违法违规事项，被证监会及其派出机构立案调查；

（三）公司考核年度净利润为负。

注：本办法中公司净利润，指公司财务报告中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除股份支付费用的影响。

第十二条 公司以一个完整的会计年度为一个考核周期，即每年1月1日至12月31日为一个考核周期，激励基金亦以年度为单位进行计提。本办法经公司股东会审议通过后，由公司董事会审议决定激励基金实际提取额度。

第十三条 公司应当每年设定公司层面年度业绩目标作为主要考核指标。

第十四条 本办法项下，业绩激励基金的计提须同时满足以下考核要求：

（一）所在经营单元层面业绩考核要求：公司对奖励对象所在经营单元层面的业绩进行考核，奖励对象所在经营单元相关业绩达到管理层要求的经营单元净利润目标为奖

励对象可全部或部分获得当期激励基金的前提条件之一；若所在经营单元的相关业绩未达到管理层要求的经营单元净利润目标，则公司按照本办法规定不予发放该奖励对象对应激励基金。

经营单元净利润，指各经营单元（即公司全资或控股的国内子公司、事业部，以及公司设立的生产基地、营销平台等其他经营单元）核算的扣除非经常性损益后的净利润。

（二）个人层面绩效考核要求：奖励对象在考核年度的个人绩效考核成绩为合格及以上，为奖励对象可全部或部分获得当期激励基金的前提条件之一；考核成绩为合格以下的，不予发放该奖励对象对应额度。

注：个人层面绩效，指公司对纳入奖励对象范围的人员设置考核，并根据其岗位职责分别设置考核指标（包括但不限于生产指标、利润指标及履职情况等）。相关人员在考核年度绩效考核为合格以上，才能成为奖励对象；考核若为不合格，则不享有当期激励资格。

各经营单元的具体计提条件、计提标准、分配及发放规则，由公司另行制定实施细则确定。

第十五条 公司当年度计提的业绩激励基金计入当年度相关费用，具体计提金额以会计师事务所审计结果为准。

第十六条 如果出现会计政策调整或会计差错更正导致对以前年度经营业绩进行追溯调整的，董事会应对以往年度提取的业绩激励基金进行调整，差额部分在确定进行调整的当年计算业绩激励基金提取额时做补提或扣减；已经发放但经重新核算属于多发的部分，应当予以追回或从后续应付激励款项中抵扣。

第十七条 若因公司重大战略投资项目、市场环境变化等其他重大事项影响公司正常经营，导致净利润不能达到或超过本办法规定的提取业绩激励基金的基数值时，董事会薪酬与考核委员会根据实际情况，可以剔除该等重大影响，根据本办法制定业绩激励基金调整方案，报董事会审议批准后执行。

第十八条 业绩激励基金采用三年递延发放方式，每期（年）发放比例依次为 50%、30%、20%。自考核年度至各期发放激励基金时，发放对象须持续符合本办法第三章规定的条件，且第二期 30%、第三期 20%业绩激励基金的发放还须达成递延年度公司制定的所在经营单元层面业绩考核要求和个人层面绩效考核要求。

第十九条 激励基金用于对奖励对象进行现金奖励，激励基金所涉个人所得税等税费均由奖励对象承担，由公司代扣代缴。

第二十条 激励基金的分配以奖励对象岗位职级、岗位价值、业绩贡献度、年薪及年度绩效考核结果等因素（具体分配依据由公司管理层确定）为依据，由公司管理小组拟定奖励对象各自占业绩激励基金总额的分配比例和分配金额。

第五章 实施流程

第二十一条 如公司不存在本办法第十一条所列情形，且满足本办法第十二、十三、十四条所列条件，则管理小组结合公司当年的实际经营情况及潜在奖励对象的工作情况，拟定当年参与激励基金分配的奖励对象建议名单，并根据奖励对象当年的岗位职级、岗位价值、业绩贡献度、年薪及年度绩效考核结果等因素（具体分配依据由公司管理层确定），拟定奖励对象当年分配的激励基金建议额度，制定相应建议方案，上报公司董事会薪酬与考核委员会。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会根据本办法的规定，以及管理小组提交的年度激励基金分配建议，审核年度业绩激励基金计提方案，并报董事会审议；审议批准年度业绩激励基金分配及发放方案。

第二十三条 公司考核年度激励基金计提金额经公司董事会批准、分配和发放方案经公司董事会薪酬与考核委员会批准后，公司管理层按程序择机办理年度激励基金的提取和发放工作。

第二十四条 在本办法实施过程中，公司应按照中国证监会和深圳证券交易所的相关规定履行信息披露义务。

第六章 奖励对象资格变动管理

第二十五条 在本办法实施期间内，因公司原因导致奖励对象发生职务变更，但奖励对象仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，该奖励对象按照本办法享有的各项权利不变。

第二十六条 在本办法实施期间内，因任何原因公司（包括下属分、子公司）与奖励对象解除劳动关系的奖励对象尚未发放的激励基金全部终止发放，该部分激励基金由董事会授权公司管理层另行决定分配。

第二十七条 激励基金不得转让或继承。若身故或丧失民事行为能力的，奖励对象尚未发放的激励基金全部终止发放，该部分激励基金由董事会授权公司董事长另行决定

分配。

第二十八条 所有奖励对象须与公司签订保密协议；关键管理人员及核心技术人员还须签订竞业禁止协议，作为参与本办法激励的前提条件。

第二十九条 奖励对象在职期间或离职后如存在以下任一行为：违反竞业限制协议；泄露或盗用公司商业秘密、技术秘密、客户信息或其他保密信息；唆使、诱导在职员工离职或协助第三方挖取公司客户资源；或其他故意损害公司利益的行为的，公司有权停止支付尚未发放的激励基金，并追回其已获得的全部激励基金。

第三十条 发生以下情形之一，公司有权决定暂缓、调整或取消激励基金的计提或发放：

- （一）考核主体发生重大违法违规、重大安全/质量/环保/廉洁风险事件；
- （二）财务数据经审计需重大调整，或经营成果存在明显异常波动；
- （三）因重大政策变化、市场环境重大变化、公司战略调整或重大并购重组等导致考核结果明显失真的；
- （四）董事会薪酬与考核委员会认定的其他不适宜发放激励基金的情形。

第三十一条 其他未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第七章 附则

第三十二条 本办法中的有关条款，如与国家有关法律法规及行政性规章制度相冲突，则按照国家有关法律法规及行政性规章制度执行。

第三十三条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十四条 本办法自公司股东会审议通过后实施。

广州市昊志机电股份有限公司

2026年10月28日