

# 广联达科技股份有限公司

## 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

广联达科技股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心骨干人员的积极性，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，公司按照收益与贡献对等的原则，制定了《广联达科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《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》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，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本激励计划的作用，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

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对公司（含下属子公司）任职的公司管理团队和核心骨干人员等激励对象进行考核。

### 五、考核指标及要求

#### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 对应考核年度 | 净利润（A）                                                                                   |                                                                                         |
|--------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
|        |        | 目标值（Am）                                                                                  | 触发值（An）                                                                                 |
| 第一个行权期 | 2025   | 5.63 亿元                                                                                  | 3.94 亿元                                                                                 |
| 第二个行权期 | 2026   | 需满足以下两个条件之一：<br>1、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%；<br>2、2025-2026 年累计净利润不低于 12.95 亿元。 | 需满足以下两个条件之一：<br>1、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 20%；<br>2、2025-2026 年累计净利润不低于 8.66 亿元。 |

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核指标完成率相挂钩，对应的行权比例如下：

| 考核指标   | 业绩完成情况             | 公司层面行权比例                                  |
|--------|--------------------|-------------------------------------------|
| 净利润（A） | $A \geq A_m$       | $X=100\%$                                 |
|        | $A_n \leq A < A_m$ | $X=30\% * (A - A_n) / (A_m - A_n) + 70\%$ |
|        | $A < A_n$          | $X=0\%$                                   |

注：上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本期及其他股权激励计划及员工持股计划实施所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## （二）个人层面绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的整体业绩进行综合评估，并依据激励对象的业绩完成情况、能力提升情况确定其考核结果是否合格。若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象可行权的比例：

| 考核结果     | 合格（B及以上） | 不合格（C/D） |
|----------|----------|----------|
| 个人层面行权比例 | 100%     | 0%       |

激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

### （二）考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源管理中心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，人力资源管理中心应当在考核工作结束后 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，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向人力资源管理中心提出申诉，人力资源管理中心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修正。考核结果作为股票期权可行权的依据。

### （二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源管理中心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，须人力资源管理中心确认并考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源管理中心负责统一销毁。

## 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、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股权激励计划生效后实施。

广联达科技股份有限公司

董 事 会

2025 年 3 月 14 日