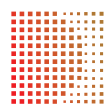


香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



广合科技

Delton Technology (Guangzhou) Inc.

廣州廣合科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1989)

海外監管公告

本公告乃根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》第13.10B條而作出。

茲載列廣州廣合科技股份有限公司(「本公司」)在深圳證券交易所網站(www.szse.cn)刊登了以下公告。茲載列如下，僅供參閱。

1. 第三屆董事會第四次會議決議公告
2. 2026年A股股票期權與限制性股票激勵計劃(草案)摘要
3. 2026年A股股票期權與限制性股票激勵計劃(草案)
4. 2026年A股股票期權與限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法
5. 2026年A股股票期權與限制性股票激勵計劃自查表
6. 董事會薪酬與考核委員會關於2026年A股股票期權與限制性股票激勵計劃相關事項的核查意見
7. 上海市錦天城(深圳)律師事務所關於廣州廣合科技股份有限公司2026年股票期權與限制性股票激勵計劃的法律意見書

特此公告。

承董事會命
廣州廣合科技股份有限公司
董事長
肖紅星

香港，2026年9月29日

截至本公告日期，本公司董事會包括執行董事肖紅星先生、曾紅女士及彭鏡輝先生，非執行董事劉錦嬋女士及獨立非執行董事陳麗梅女士、施凌博士及張瑾女士。

**广州广合科技股份有限公司
第三届董事会第四次会议决议公告**

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、董事会会议召开情况

广州广合科技股份有限公司（以下简称“公司”）第三届董事会第四次会议于2026年9月29日在公司二楼会议室以现场结合通讯的方式举行，会议通知于2026年9月24日以通讯方式发出。会议应到董事7人，实到董事7人。

会议由董事长肖红星先生主持，公司高级管理人员（含董事会秘书）列席了本次会议。会议的召集、召开符合有关法律、法规、规章和《公司章程》的规定。

二、董事会会议审议情况

经各位董事认真审议，会议形成了如下决议：

1、审议通过了《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》

为进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，公司根据《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》等有关法律、法规和规范性文件以及《广州广合科技股份有限公司章程》的规定，公司制定了《2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要。

具体内容详见披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）》和《2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要》。

表决结果：7票同意，0票反对，0票弃权。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司2026年第三次临时股东大会审议。

2、审议通过了《关于公司<2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》

为保证本激励计划的顺利实施，公司根据有关法律、法规和规范性文件的相关规定，并结合公司的实际情况，制定《2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

具体内容详见披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果：7 票同意，0 票反对，0 票弃权。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司 2026 年第三次临时股东会审议。

3、审议通过了《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》

为保证公司本次 A 股激励计划的顺利实施，拟提请公司股东会授权董事会办理本次 A 股股权激励计划的有关事项：

一、提请股东会授权董事会负责具体实施 A 股激励计划的以下事项：

（1）授权董事会确定激励对象参与 A 股激励计划的资格和条件，确定本次股票期权的授权日以及限制性股票的授予日；

（2）授权董事会在公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项时，按照 A 股激励计划规定的方法对股票期权与限制性股票数量进行相应的调整；

（3）授权董事会在公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事项时，按照 A 股激励计划规定的方法对股票期权行权价格与限制性股票授予价格和回购价格进行相应的调整；

（4）授权董事会在股票期权首次授权前，将激励对象放弃认购的股票期权份额调整至预留部分，或在激励对象之间进行分配和调整或直接调减；

（5）授权董事会在限制性股票授予前，将激励对象放弃认购的限制性股票调整至预留部分，或在激励对象之间进行分配和调整或直接调减；

（6）授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权与限制性股票，并办理授予股票期权与限制性股票所必需的全部事项，包括但不限于向证券交易所提出授予申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公

司章程》、办理公司注册资本的变更登记等；

（7）授权董事会对激励对象的行权/解除限售资格、行权/解除限售条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；

（8）授权董事会决定激励对象是否可以行权/解除限售；

（9）授权董事会办理激励对象行权/解除限售所必需的全部事项，包括但不限于向证券交易所提出行权/解除限售申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；

（10）授权董事会办理未满足行权/解除限售条件的股票期权/限制性股票的注销/回购注销事项；

（11）授权董事会确定本激励计划预留股票期权的激励对象、授予数量、行权价格和授权日等全部事项；

（12）授权董事会决定本激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权与解除限售资格，对激励对象尚未行权的股票期权予以注销，对激励对象尚未解除限售的限制性股票予以回购注销，办理已身故的激励对象尚未行权的股票期权的注销或尚未解除限售的限制性股票的回购注销及相关的补偿和继承事项，终止本激励计划等；

（13）授权董事会签署、执行、修改、终止任何与本激励计划有关的协议和其他相关协议；

（14）授权董事会对 A 股激励计划进行管理和调整，在与 A 股激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

（15）授权董事会实施 A 股激励计划所需的其他必要事项，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

二、提请公司股东会授权董事会，就本激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记（包含增资、减资等情形）；以及作出其认为与本激励计划有关的必须、恰当或合适的行为。

三、提请股东会为本激励计划的实施，授权董事会委任收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构。

四、提请公司股东会同意，向董事会授权的期限与本激励计划有效期一致。

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次激励计划或公司章程有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由管理层代表董事会直接行使。

表决结果：7 票同意，0 票反对，0 票弃权。

本议案尚需提交公司 2026 年第三次临时股东会审议。

4、审议通过了《关于公司<2026 年 H 股激励计划>的议案》

为进一步激发关键人才的自我驱动力及创造力，持续提升本公司管治水平及吸引、激发和挽留对本公司未来发展具有重大影响的核心人才；及在本公司内部激发使命感与责任感，倡导以创造价值为导向的文化，建立和完善员工与所有者之间的利益共享机制，使本公司、股东及雇员的利益保持一致，并确保实现本公司发展策略及业务目标。公司董事会根据相关法律法规的规定，拟定了公司《2026 年 H 股激励计划》（下称“H 股激励计划”）。根据 H 股激励计划，公司可根据 H 股激励计划细则向若干被选中的合资格参与人（“合格参与者”）提供 H 股股份激励，H 股激励股份的来源为增发的新股、现股或上市公司转让的库存股或信托受托人于场内或场外购买或收购的现有 H 股，该计划项下可被授予的 H 股激励股份总数不超过 460 万股 H 股股份，占本书面决议日期公司已发行总股本的 0.97%（不含库存股）。

表决结果：3 票同意，0 票反对，0 票弃权，关联董事肖红星、刘锦婵、曾红、彭镜辉回避表决。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司 2026 年第三次临时股东会审议。

5、审议通过了《关于提请股东会授权董事会及/或计划管理人办理 2026 年 H 股激励计划相关事宜的议案》

为确保 H 股激励计划的顺利实施，董事会提议，在股东于临时股东会审议批准 2026 年 H 股激励计划的前提下，由股东授权董事会及/或计划管理人代表本公司审批及签署为落实和实施 2026 年 H 股激励计划所必需的、适当的或合宜的文件，并全权处理 2026 年 H 股激励计划相关事宜。包括但不限于以下事项：

（1）根据公司股东会审议通过的 H 股激励计划，制定并实施 H 股激励计划

的具体操作细则；

（2）根据 H 股激励计划向合资格参与者授予激励股份，并确定授予条款及条件，包括但不限于授予日、选定参与者名单、授予数量、购买价等相关事项；

（3）办理选定参与者激励股份的授予、登记、归属、结算等相关手续；

（4）对选定参与者的资格进行审核，根据实际情况调整选定参与者名单、授予数量，处理选定参与者离职、考核不达标等情形下的激励股份处理、失效、没收、追回、注销等事项；

（5）依据法律法规、监管要求及 H 股激励计划的规定，对 H 股激励计划进行必要的调整和修改（如需），但相关调整和修改不得违反法律法规及股东会决议的规定，且须符合《上市规则》第 17 章之规定；

（6）办理与 H 股激励计划相关的信息披露，向香港联合交易所有限公司申请根据 H 股激励计划授予的激励股份所涉及之可能配发及发行的任何股份上市及准许买卖，及向相关证券登记机构申报备案等事项；

（7）在 H 股激励计划下的新股配发及发行完成后，根据公司新股配发及发行的方式、种类、数目和新股配发及发行完成时公司股权结构，增加公司注册资本并对本公司的《公司章程》做出适当及必要的修订；

（8）签署、执行、修改与 H 股激励计划相关的所有协议、文件；

（9）决定 H 股激励计划的变更与终止，包括但不限于取消选定参与者的归属资格，对选定参与者尚未归属的激励股份予以注销或没收，办理已身故的选定参与者尚未归属的激励股份的注销或回购及相关的补偿和继承事项，终止 H 股激励计划等；及

（10）办理与 H 股激励计划相关的其他一切必要事项。

上述授权的有效期自股东会审议通过 H 股激励计划相关议案之日起，至 H 股激励计划实施完毕之日止。

表决结果：3 票同意，0 票反对，0 票弃权，关联董事肖红星、刘锦婵、曾红、彭镜辉回避表决。

本议案尚需提交公司 2026 年第三次临时股东会审议。

6、审议通过了《关于提请召开 2026 年第三次临时股东会的议案》

根据相关法律法规及《公司章程》的有关规定，公司董事会提请召开公司 2026 年第三次临时股东会，审议《关于公司〈2026 年 A 股股票期权与限制性股票

激励计划（草案）及其摘要的议案》等相关议案，并由董事会统筹办理本次临时股东大会的各项筹备工作。

根据公司整体工作安排，本次临时股东大会的具体召开时间、地点、参会方式及提请审议的全部议案内容将另行公告，具体以公司届时刊发的股东会通知及通函文件为准。

董事会授权公司董事长择机确定本次 2026 年第三次临时股东大会的具体召开时间，同时授权公司董事会秘书、公司秘书全权负责拟定、审核及向全体股东发出本次临时股东大会召开通知、通函及其他配套公告文件，办理本次股东会相关的信息披露及合规报备事宜。

表决结果：7 票同意，0 票反对，0 票弃权。

三、备查文件

- 1、公司第三届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第三次会议决议；
- 2、公司第三届董事会第四次会议决议。

特此公告。

广州广合科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 30 日

证券代码：001389.SZ

证券简称：广合科技

广州广合科技股份有限公司
2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划
（草案）摘要

广州广合科技股份有限公司

二零二六年九月

声明

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益行权、解除限售安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、广州广合科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规、规范性文件，以及《广州广合科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划包括股票期权激励计划、限制性股票激励计划两个部分。股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应行权、授予条件后，以行权、授予价格分次获得公司定向发行的公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；激励对象获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等；该股票期权、限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 1,340.00 万份/万股的股票期权、限制性股票，约占公司股本总额的 2.83%。其中，首次授予不超过 1,072.60 万份/万股，约占公司股本总额的 2.27%，占拟授予权益总额的 80.04%；预留授予不超过 267.40 万份/万股，约占公司股本总额的 0.57%，占拟授予权益总额的 19.96%。

具体如下：

（一）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予的股票期权数量为 1,002.73 万份，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 2.12%。其中首次授予 802.18 万份股票期权，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 1.70%，占本次拟授予股票期权总量的 80.00%；预留 200.55 万份股票期权，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.42%，占本次拟授予股票期权总量的 20.00%。

（二）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的限制性股票数量为 337.27 万股，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.71%。其中首次授予 270.42 万股限制性股票，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.57%，占本次

拟授予限制性股票总量的 80.18%；预留 66.85 万股限制性股票，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.14%，占本次拟授予限制性股票总量的 19.82%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划股票期权（含预留部分）的行权价格为 188.60 元/股，限制性股票（含预留部分）的授予价格为 94.30 元/股。

本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票授予登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和数量以及限制性股票的授予价格和数量将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数共计 653 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的核心员工。其中，获授限制性股票的激励对象为 620 人。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象。预留激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本次股权激励计划中，股票期权的有效期限自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月；限制性股票的有效期限为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权、限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十二、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权、限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目录

声明.....	1
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	9
第五章 本激励计划的具体内容.....	11
第六章 公司/激励对象发生异动的处理.....	36
第七章 附则.....	40

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

广合科技、本公司、上市公司	指	广州广合科技股份有限公司
本激励计划	指	广州广合科技股份有限公司 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权、限制性股票的核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权、限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自股票期权、限制性股票授予之日起至激励对象获授的股票期权、限制性股票全部行权/解除限售或注销/回购注销的期间
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所持有的限制性股票解除限售所必需满足的条件
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《广州广合科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东会批准生效。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬委员会是本激励计划的监督机构，负责对激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，薪酬委员会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在本公司（含子公司，下同）任职的核心员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经公司薪酬委员会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象总人数共计 653 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的核心员工。其中，获授限制性股票的激励对象为 620 人。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 2、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的；
- 3、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的；
- 4、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；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予股票期权、限制性股票时与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，激励对象经董事会提出、薪酬委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，

预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，公示期不少于 10 天。

（二）公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划、限制性股票激励计划两个部分。股票期权、限制性股票将在履行相关程序后授予。本次股权激励计划中，股票期权的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月；限制性股票的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 1,340.00 万份/万股，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 2.83%。其中，首次授予权益 1,072.60 万份/万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 2.27%，占本激励计划拟授出权益总量的 80.04%；预留权益 267.40 万份/万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.57%，占本激励计划拟授出权益总量的 19.96%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。授予情况具体如下：

一、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）股票期权激励计划标的股票的数量

公司拟向激励对象授予的股票期权总量不超过 1,002.73 万份，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 2.12%。其中，首次授予不超过 802.18 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 1.70%，占本次拟授予股票期权总额的 80.00%；预留不超过 200.55 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.42%，占本次拟授予股票期权总额的 20.00%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

（三）股票期权激励计划的分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务		获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划（草案）公告日公司股本总额的比例
A 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（226 人）		336.34	33.54%	0.71%
B 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（427 人）	非特别授予部分（296 人）	316.43	31.56%	0.67%
	特别授予部分（131 人）	149.41	14.90%	0.32%
预留部分		200.55	20.00%	0.42%
合计		1,002.73	100.00%	2.12%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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。

3、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司总股本的 1%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划股票期权的有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。本激励计划经股东会审议通过后，公司须在股东会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。

公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的股票期权失效。

根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计入 60 日期限之内。

3、等待期

激励对象根据本激励计划获授的股票期权适用不同的等待期，首次授予（A 类激励对象）的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 24 个月、36 个月，首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月，首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 18 个月、30 个月、42 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本激励计划经股东会通过后，首次授予（A 类激励对象）的股票期权自相应授予之日起满 24 个月后可以开始行权，首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）的股票期权自相应授予之日起满 12 个月后可以开始行权，首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）的股票期权自相应授予之日起满 18 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

首次授予（A 类激励对象）股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 18 个月后的首个交易日起至授予之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起 30 个月后的首个交易日起至授予之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起 42 个月后的首个交易日起至授予之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分股票期权的行权期及各期行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予第一个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

本激励计划授予（含预留授予）股票期权的行权价格为 188.60 元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 188.60 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

2、股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 188.60 元。

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 180.12 元。

3、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留授予部分股票期权的行权价格与首次授予部分一致，即每股 188.60 元。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

4、定价依据及合理性说明

公司本次股票期权的行权价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

（六）激励对象获授与行权的条件

1、股票期权的获授条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。任一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予（A 类激励对象）股票期权的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予（A 类激励对象）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：数据以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

首次授予（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元

第三个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元
--------	--------	-----------	-----------

预留部分股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分股票期权必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可行权比例
考核年度营业收入（A）	$A \geq A_m$	100.00%
	$A_m > A \geq A_n$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	0

根据上述公司层面可行权比例确定当期可行权数量；因公司层面考核原因不能行权的部分，由公司注销，不得递延至下一期。

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

激励对象个人当期实际可行权数量 = 个人当期计划可行权数量 × 公司层面可行权比例 × 个人层面行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，则不能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为营业收入。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，

促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（2）配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（八）股票期权的会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、期权价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算股票期权的公允价值，并于 2026 年 9 月 29 日对首次授予的 802.18 万份股票期权的公允价值进行预测算，具体参数如下：

首次授予（A 类激励对象）：

- （1）标的股价：191.84 元/股（假设公司授予日收盘价为 2026 年 9 月 29 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：24 个月、36 个月；
- （3）历史波动率：26.75%、25.08%（分别采用深证成指最近 24 个月、36 个月的波动率）；
- （4）无风险利率：1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 2 年期、3 年期存款基准利率）。

首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）：

- （1）标的股价：191.84 元/股（假设公司授予日收盘价为 2026 年 9 月 29 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月；
- （3）历史波动率：25.84%、26.75%、25.08%（分别采用深证成指最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
- （4）无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）：

- （1）标的股价：191.84 元/股（假设公司授予日收盘价为 2026 年 9 月 29 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：18 个月、30 个月、42 个月；
- （3）历史波动率：24.65%、25.77%、23.86%（分别采用深证成指最近 18 个月、30 个月、42 个月的波动率）；
- （4）无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2026 年 11 月首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
25,884.67	2,070.97	11,960.08	8,247.04	3,440.81	165.79

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日的股票价格、行权价格、估值参数及预计可行权数量等因素相关，激励对象在可行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际可行权数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含股票期权的预留部分。预留部分的股票期权在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

二、限制性股票激励计划

（一）激励工具及股票来源

限制性股票激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）授出的限制性股票数量

限制性股票激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量不超过 337.27 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.71%。其中，首次授予不超过 270.42 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.57%，占本次拟授予限制性股票总量的 80.18%；预留授予不超过 66.85 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.14%，占本次拟授予限制性股票总量的 19.82%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

（三）限制性股票激励计划的分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务		获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占本激励计划（草案）公告日公司股本总额的比例
A 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（226 人）		138.98	41.21%	0.29%
B 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（394 人）	非特别授予部分（263 人）	75.97	22.52%	0.16%
	特别授予部分（131 人）	55.47	16.45%	0.12%
预留部分		66.85	19.82%	0.14%
合计		337.27	100.00%	0.71%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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。

3、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司总股本的 1%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划限制性股票的有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的全部限制性股票解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经股东会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。公司须在股东会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

公司不得在下列期间内授予限制性股票：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日起；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则本激励计划公司不得授出限制性股票的期间应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

3、限制性股票激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票适用不同的限售期。本激励计划首次授予的限制性股票（A类激励对象）限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起24个月、36个月，本激励计划首次授予的限制性股票（B类激励对象中非特别授予部分）限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起12个月、24个月、36个月，首次授予的限制性股票（B类激励对象中特别授予部分）限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起18个月、30个月、42个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划首次授予（A类激励对象）的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 18 个月后的首个交易日起至授予之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予之日起 30 个月后的首个交易日起至授予之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起 42 个月后的首个交易日起至授予之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
预留授予第一个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

4、限制性股票激励计划禁售期

本次激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划授予（含预留授予）限制性股票的授予价格为每股 94.30 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 94.30 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本期激励计划中限制性股票的数量及授予价格将做相应的调整。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

本计划授予的限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者的 50.00%：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 188.60 元。

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 180.12 元。

3、预留授予限制性股票的授予价格

预留授予部分限制性股票的授予价格与首次授予部分一致，即每股 94.30 元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

4、定价依据及合理性说明

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而

定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

（六）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

2、限制性股票的解除限售条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

（3）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予限制性股票（A 类激励对象）的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票（A 类激励对象）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第三个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

预留部分限制性股票的解除限售期及各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
预留授予第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
预留授予第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分限制性股票必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面解除限售比例
考核年度营业收入（A）	$A \geq Am$	100.00%
	$Am > A \geq An$	$80\% + (A - An) / (Am - An) * 20\%$
	$A < An$	0

根据上述公司层面解除限售比例确定当期可解除限售数量；因公司层面考核原因不能解除限售的部分，由公司按本激励计划规定回购注销，不得递延至下一期。

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

激励对象个人当期实际可解除限售数量=个人当期计划解除限售数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期活期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为营业收入。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀ 为调整前的限制性股票授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（2）配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀ 为调整前的限制性股票授予价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的限制性股票授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3、限制性股票的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（八）限制性股票的会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、限制性股票公允价值的计算方法

公司依据会计准则的相关规定，确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

（1）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“银行存款”、“其他应付款-限制性股票回购义务”等。

（2）锁定期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在锁定期内的每个资产负债表日，以对可解锁的限制性股票数量的最佳估算为基础，按照授予日权益工具的公允价值，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

（3）解锁日

在解锁日，如果达到解锁条件，可以解锁，结转解锁日前每个资产负债表日确认的资本公积（其他资本公积）；如果全部或部分股票未被解锁而失效或作废，则由公司按照本激励计划约定的回购价格回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按解除限售的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2026 年 11 月首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
26,376.77	2,170.13	12,526.78	8,344.78	3,180.49	154.59

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和解除限售数量相关，激励对象在解除限售前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际解除限售数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含限制性股票的预留部分。预留部分的限制性股票在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

预留部分限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

（九）回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

1、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整，调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整，调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）

（2）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格， P_1 为股权登记日当天收盘价； P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

3、回购数量与价格的调整程序

（1）公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量与回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量与回购价格后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购数量与回购价格的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

4、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东会批准，并及时公告。公司实施回购时，应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜。

第六章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权、未获授的股票期权作废；已获授但尚未解除限售的限制性股票进行回购注销：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权、限制性股票授予条件或行权、解除限售安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，未解除限售的限制性股票由公司进行回购注销处理。

激励对象获授的股票期权已行权、限制性股票已解除限售的，激励对象应当将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不做变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）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；

（3）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；

（4）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；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系、聘用关系的，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不做变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税。若激励对象因担任公司独立董事或其他原因，不再符合本激励计划规定的激励对象资格，则已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不做变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票不得行权、解除限售，并注销、回购注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税。其中，在实施股权激励期间，激励对象离职主动辞职及因个人过错被公司解聘的，公司有权要求激励对象返还因参与本激励计划所获得的全部利益。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的权益继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍作为股票期权行权、限制性股票解除限售的条件之一。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件，其他行权、解除限售条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理行权、解除限售时先行支付当期将行权、解除限售的股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已行权、解除限售股票不作处理，激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票不得行权、解除限售，并注销、回购注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权、解除限售股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其获授的股票期权、限制性股票将由继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理行权、解除限售；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件，继承人在继承前需向公司支付已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理行权、解除限售时先行支付当期拟行权的股票期权、拟解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票不得行权、解除限售，并注销、回购注销。公司有权要

求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已行权的股票期权、已解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第七章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

广州广合科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 29 日

证券代码：001389.SZ

证券简称：广合科技

广州广合科技股份有限公司
2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划
（草案）

广州广合科技股份有限公司

二零二六年九月

声明

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益行权、解除限售安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、广州广合科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规、规范性文件，以及《广州广合科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划包括股票期权激励计划、限制性股票激励计划两个部分。股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应行权、授予条件后，以行权、授予价格分次获得公司定向发行的公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；激励对象获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等；该股票期权、限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予不超过 1,340.00 万份/万股的股票期权、限制性股票，约占公司股本总额的 2.83%。其中，首次授予不超过 1,072.60 万份/万股，约占公司股本总额的 2.27%，占拟授予权益总额的 80.04%；预留授予不超过 267.40 万份/万股，约占公司股本总额的 0.57%，占拟授予权益总额的 19.96%。

具体如下：

（一）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予的股票期权数量为 1,002.73 万份，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 2.12%。其中首次授予 802.18 万份股票期权，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 1.70%，占本次拟授予股票期权总量的 80.00%；预留 200.55 万份股票期权，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.42%，占本次拟授予股票期权总量的 20.00%。

（二）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的限制性股票数量为 337.27 万股，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.71%。其中首次授予 270.42 万股限制性股票，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.57%，占本次

拟授予限制性股票总量的 80.18%；预留 66.85 万股限制性股票，约占公司股本总额 47,272.69 万股的 0.14%，占本次拟授予限制性股票总量的 19.82%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划股票期权（含预留部分）的行权价格为 188.60 元/股，限制性股票（含预留部分）的授予价格为 94.30 元/股。

本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票授予登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和数量以及限制性股票的授予价格和数量将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数共计 653 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的核心员工。其中，获授限制性股票的激励对象为 620 人。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象。预留激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本次股权激励计划中，股票期权的有效期限自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月；限制性股票的有效期限为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权、限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十二、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权、限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目录

声明.....	1
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	9
第五章 本激励计划的具体内容.....	11
第六章 本激励计划的实施程序.....	36
第七章 公司/激励对象各自的权利义务.....	40
第八章 公司/激励对象发生异动的处理.....	42
第九章 附则.....	46

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

广合科技、本公司、上市公司	指	广州广合科技股份有限公司
本激励计划	指	广州广合科技股份有限公司 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权、限制性股票的核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权、限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自股票期权、限制性股票授予之日起至激励对象获授的股票期权、限制性股票全部行权/解除限售或注销/回购注销的期间
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所持有的限制性股票解除限售所必需满足的条件
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《广州广合科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东会批准生效。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬委员会是本激励计划的监督机构，负责对激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，薪酬委员会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在本公司（含子公司，下同）任职的核心员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经公司薪酬委员会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象总人数共计 653 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的核心员工。其中，获授限制性股票的激励对象为 620 人。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 2、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的；
- 3、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的；
- 4、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；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

以上激励对象中，所有激励对象必须在公司授予股票期权、限制性股票时与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，激励对象经董事会提出、薪酬委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，

预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，公示期不少于 10 天。

（二）公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划、限制性股票激励计划两个部分。股票期权、限制性股票将在履行相关程序后授予。本次股权激励计划中，股票期权的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月；限制性股票的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 1,340.00 万份/万股，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 2.83%。其中，首次授予权益 1,072.60 万份/万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 2.27%，占本激励计划拟授出权益总量的 80.04%；预留权益 267.40 万份/万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.57%，占本激励计划拟授出权益总量的 19.96%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。授予情况具体如下：

一、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）股票期权激励计划标的股票的数量

公司拟向激励对象授予的股票期权总量不超过 1,002.73 万份，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 2.12%。其中，首次授予不超过 802.18 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 1.70%，占本次拟授予股票期权总额的 80.00%；预留不超过 200.55 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.42%，占本次拟授予股票期权总额的 20.00%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

（三）股票期权激励计划的分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务		获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划（草案）公告日公司股本总额的比例
A 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（226 人）		336.34	33.54%	0.71%
B 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（427 人）	非特别授予部分（296 人）	316.43	31.56%	0.67%
	特别授予部分（131 人）	149.41	14.90%	0.32%
预留部分		200.55	20.00%	0.42%
合计		1,002.73	100.00%	2.12%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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。

3、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司总股本的 1%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划股票期权的有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、股票期权激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。本激励计划经股东会审议通过后，公司须在股东会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予股票期权并完成公告、登记等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。

公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的股票期权失效。

根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计入 60 日期限之内。

3、等待期

激励对象根据本激励计划获授的股票期权适用不同的等待期，首次授予（A 类激励对象）的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 24 个月、36 个月，首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月，首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）的股票期权等待期为自相应授予部分授予之日起 18 个月、30 个月、42 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本激励计划经股东会通过后，首次授予（A 类激励对象）的股票期权自相应授予之日起满 24 个月后可以开始行权，首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）的股票期权自相应授予之日起满 12 个月后可以开始行权，首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）的股票期权自相应授予之日起满 18 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

首次授予（A 类激励对象）股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 18 个月后的首个交易日起至授予之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起 30 个月后的首个交易日起至授予之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起 42 个月后的首个交易日起至授予之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分股票期权的行权期及各期行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予第一个行权期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个行权期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

本激励计划授予（含预留授予）股票期权的行权价格为 188.60 元/股，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 188.60 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

2、股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 188.60 元。

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 180.12 元。

3、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留授予部分股票期权的行权价格与首次授予部分一致，即每股 188.60 元。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

4、定价依据及合理性说明

公司本次股票期权的行权价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

（六）激励对象获授与行权的条件

1、股票期权的获授条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。任一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（3）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予（A 类激励对象）股票期权的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予（A 类激励对象）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：数据以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

首次授予（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元

第三个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元
--------	--------	-----------	-----------

预留部分股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分股票期权必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可行权比例
考核年度营业收入（A）	$A \geq A_m$	100.00%
	$A_m > A \geq A_n$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	0

根据上述公司层面可行权比例确定当期可行权数量；因公司层面考核原因不能行权的部分，由公司注销，不得递延至下一期。

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

激励对象个人当期实际可行权数量 = 个人当期计划可行权数量 × 公司层面可行权比例 × 个人层面行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，则不能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为营业收入。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，

促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（2）配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例； P 为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（八）股票期权的会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、期权价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算股票期权的公允价值，并于 2026 年 9 月 29 日对首次授予的 802.18 万份股票期权的公允价值进行预测算，具体参数如下：

首次授予（A 类激励对象）：

- （1）标的股价：191.84 元/股（假设公司授予日收盘价为 2026 年 9 月 29 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：24 个月、36 个月；
- （3）历史波动率：26.75%、25.08%（分别采用深证成指最近 24 个月、36 个月的波动率）；
- （4）无风险利率：1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 2 年期、3 年期存款基准利率）。

首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）：

- （1）标的股价：191.84 元/股（假设公司授予日收盘价为 2026 年 9 月 29 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月；
- （3）历史波动率：25.84%、26.75%、25.08%（分别采用深证成指最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
- （4）无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）：

- （1）标的股价：191.84 元/股（假设公司授予日收盘价为 2026 年 9 月 29 日收盘价）；
- （2）有效期分别为：18 个月、30 个月、42 个月；
- （3）历史波动率：24.65%、25.77%、23.86%（分别采用深证成指最近 18 个月、30 个月、42 个月的波动率）；
- （4）无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2026 年 11 月首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
25,884.67	2,070.97	11,960.08	8,247.04	3,440.81	165.79

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日的股票价格、行权价格、估值参数及预计可行权数量等因素相关，激励对象在可行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际可行权数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含股票期权的预留部分。预留部分的股票期权在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

二、限制性股票激励计划

（一）激励工具及股票来源

限制性股票激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）授出的限制性股票数量

限制性股票激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量不超过 337.27 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.71%。其中，首次授予不超过 270.42 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.57%，占本次拟授予限制性股票总量的 80.18%；预留授予不超过 66.85 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 47,272.69 万股的 0.14%，占本次拟授予限制性股票总量的 19.82%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总额的 20%。

（三）限制性股票激励计划的分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务		获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占本激励计划（草案）公告日公司股本总额的比例
A 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（226 人）		138.98	41.21%	0.29%
B 类激励对象				
核心管理人员、核心技术（业务）人员（394 人）	非特别授予部分（263 人）	75.97	22.52%	0.16%
	特别授予部分（131 人）	55.47	16.45%	0.12%
预留部分		66.85	19.82%	0.14%
合计		337.27	100.00%	0.71%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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。

3、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司总股本的 1%。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划限制性股票的有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的全部限制性股票解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经股东会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。公司须在股东会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

公司不得在下列期间内授予限制性股票：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日止；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则本激励计划公司不得授出限制性股票的期间应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

3、限制性股票激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票适用不同的限售期。本激励计划首次授予的限制性股票（A类激励对象）限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起24个月、36个月，本激励计划首次授予的限制性股票（B类激励对象中非特别授予部分）限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起12个月、24个月、36个月，首次授予的限制性股票（B类激励对象中特别授予部分）限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起18个月、30个月、42个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本激励计划首次授予（A类激励对象）的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划首次授予（B 类激励对象中非特别授予部分）的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划首次授予（B 类激励对象中特别授予部分）的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起 18 个月后的首个交易日起至授予之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予之日起 30 个月后的首个交易日起至授予之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起 42 个月后的首个交易日起至授予之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
预留授予第一个解除限售期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个解除限售期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

4、限制性股票激励计划禁售期

本次激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划授予（含预留授予）限制性股票的授予价格为每股 94.30 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 94.30 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本期激励计划中限制性股票的数量及授予价格将做相应的调整。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

本计划授予的限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者的 50.00%：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 188.60 元。

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 180.12 元。

3、预留授予限制性股票的授予价格

预留授予部分限制性股票的授予价格与首次授予部分一致，即每股 94.30 元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

4、定价依据及合理性说明

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而

定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

（六）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

2、限制性股票的解除限售条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（1）公司未发生如下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

（2）激励对象未发生如下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 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；

③ 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；

④ 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；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

（3）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予限制性股票（A 类激励对象）的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票（A 类激励对象）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第三个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

预留部分限制性股票的解除限售期及各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
预留授予第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
预留授予第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分限制性股票必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面解除限售比例
考核年度营业收入（A）	$A \geq Am$	100.00%
	$Am > A \geq An$	$80\% + (A - An) / (Am - An) * 20\%$
	$A < An$	0

根据上述公司层面解除限售比例确定当期可解除限售数量；因公司层面考核原因不能解除限售的部分，由公司按本激励计划规定回购注销，不得递延至下一期。

（4）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

激励对象个人当期实际可解除限售数量=个人当期计划解除限售数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，则不能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期活期存款利息之和回购注销，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为营业收入。营业收入指标可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力，是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（2）配股

$$P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3、限制性股票的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（八）限制性股票的会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、限制性股票公允价值的计算方法

公司依据会计准则的相关规定，确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

（1）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“银行存款”、“其他应付款-限制性股票回购义务”等。

（2）锁定期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在锁定期内的每个资产负债表日，以对可解锁的限制性股票数量的最佳估算为基础，按照授予日权益工具的公允价值，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

（3）解锁日

在解锁日，如果达到解锁条件，可以解锁，结转解锁日前每个资产负债表日确认的资本公积（其他资本公积）；如果全部或部分股票未被解锁而失效或作废，则由公司按照本激励计划约定的回购价格回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按解除限售的比例摊销。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2026 年 11 月首次向激励对象授予权益，本期激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
26,376.77	2,170.13	12,526.78	8,344.78	3,180.49	154.59

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和解除限售数量相关，激励对象在解除限售前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际解除限售数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含限制性股票的预留部分。预留部分的限制性股票在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

预留部分限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

（九）回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格加上银行同期活期存款利息之和。

1、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整，调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整，调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）

（2）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格， P_1 为股权登记日当天收盘价； P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格， P_0 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

3、回购数量与价格的调整程序

（1）公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量与回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量与回购价格后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购数量与回购价格的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

4、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东会批准，并及时公告。公司实施回购时，应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜。

第六章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划生效程序

（一）董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施股票期权的授予、行权、注销、限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

（三）薪酬委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。薪酬委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

（五）股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（六）本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予权益。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销、限制性股票的授予、解除限售和回购注销等事宜。

二、本激励计划相关权益的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，预留股票期权、限制性股票的授予方案由董事会

确定并审议批准，薪酬委员会应同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（三）公司薪酬委员会应当对股票期权、限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行首次授予，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

（六）公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理登记结算事宜。

三、股票期权的行权程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对行权后取得的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理登记结算事宜。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

（四）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、限制性股票的解除限售程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就

本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司解除限售相关权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理登记结算事宜。

五、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致加速行权、提前解除限售的情形；

2、降低行权价格或授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等除权除息事项，按照本激励计划既定调整方法相应调整行权价格或授予价格的情形除外）。公司拟在当年第三季度报告披露后变更股票激励方案的，不得降低当年行使权益的条件。

（三）公司应及时披露变更原因及内容，薪酬委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

六、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向中国证券登记结算有限责任公司申请办理已授予股票期权注销、限制性股票回购注销手续。

第七章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权、解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票进行注销、回购注销。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权、限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（五）公司应当根据本激励计划及中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等的有关规定，积极配合满足行权、解除限售条件的激励对象按规定进行行权、解除限售操作。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的原因造成激励对象未能行权、解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票进行注销、回购注销。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（七）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象有权且应当按照本计划的规定获得相关权益，并按规定限售和买卖股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹的资金。

（四）激励对象获授的股票期权、限制性股票在行权、解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象获授的股票期权在行权前不享有股东权利，不参与利润分配；激励对象获授的限制性股票完成授予登记后依法享有公司股东权利，但在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

（六）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（七）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行权、解除限售安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行权的股票期权应由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票应由公司回购注销。

（九）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

第八章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权、未获授的股票期权作废；已获授但尚未解除限售的限制性股票进行回购注销：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权、限制性股票授予条件或行权、解除限售安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，未解除限售的限制性股票由公司进行回购注销处理。

激励对象获授的股票期权已行权、限制性股票已解除限售的，激励对象应当将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不做变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （2）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；
- （3）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；
- （4）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；
- （5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （6）中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系、聘用关系的，激励对象已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不做变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税。若激励对象因担任公司独立董事或其他原因，不再符合本激励计划规定的激励对象资格，则已解除限售的限制性股票、已行权的股票期权不做变更，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的孰低值进行回购注销，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票不得行权、解除限售，并注销、回购注销。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税。其中，在实施股权激励期间，激励对象离职主动辞职及因个人过错被公司解聘的，公司有权要求激励对象返还因参与本激励计划所获得的全部利益。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的权益继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍作为股票期权行权、限制性股票解除限售的条件之一。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件，其他行权、解除限售条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理行权、解除限售时先行支付当期将行权、解除限售的股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已行权、解除限售股票不作处理，激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票不得行权、解除限售，并注销、回购注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已行权、解除限售股票期权、限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其获授的股票期权、限制性股票将由继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理行权、解除限售；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权、解除限售条件，继承人在继承前需向公司支付已行权、解除限售部分所涉及到的个人所得税，并应在其后每次办理行权、解除限售时先行支付当期拟行权的股票期权、拟解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权、解除限售的股票期权、限制性股票不得行权、解除限售，并注销、回购注销。公司有权要

求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已行权的股票期权、已解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股权激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第九章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

广州广合科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 29 日

广州广合科技股份有限公司

2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

广州广合科技股份有限公司（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，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心管理人员、核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，确保公司发展战略和经营目标的实现，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原则，拟实施2026年A股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》等有关法律、法规和规范性文件以及《广州广合科技股份有限公司章程》《广州广合科技股份有限公司2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《2026年A股股票期权与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激励作用，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，严格按照本办法和激励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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括核心管理人员、核心技

术（业务）人员。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织激励对象的考核工作。
- （二）公司证券事务办公室牵头，组织人力、财务等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成考核小组，负责具体实施考核工作，包括但不限于相关数据的收集和整理、执行考核流程、对考核结果进行计算、汇总考核结果的相关材料等。考核小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核指标及标准

- （一）激励对象公司层面的绩效考核要求
 - 1、股票期权的业绩考核目标
- 本激励计划首次授予（A 类激励对象）股票期权的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。
- 首次授予（A 类激励对象）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：数据以经会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

首次授予（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第三个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

预留部分股票期权的行权期及各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个行权期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分股票期权必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面可行权比例
考核年度营业收入（A）	$A \geq Am$	100.00%
	$Am > A \geq An$	$80\% + (A - An) / (Am - An) * 20\%$
	$A < An$	0

根据上述公司层面可行权比例确定当期可行权数量；因公司层面考核原因不能行权的部分，由公司注销，不得递延至下一期。

2、限制性股票的业绩考核目标

本激励计划首次授予限制性股票（A 类激励对象）的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的激励对象考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，预留部分的激励对象考核年度为 2027 年-2028 年二个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予限制性股票（A 类激励对象）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

首次授予限制性股票（B 类激励对象，包含非特别授予部分和特别授予部分）的解除限售期及各年度业绩考核目标安排如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个解除限售期	2026 年	85.00 亿元	100.00 亿元
第二个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
第三个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

预留部分限制性股票的解除限售期及各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入（A）
-------	------	-----------

		触发值 (An)	目标值 (Am)
预留授予第一个解除限售期	2027 年	135.00 亿元	160.00 亿元
预留授予第二个解除限售期	2028 年	200.00 亿元	230.00 亿元

注：预留部分限制性股票必须在 2027 年 9 月 30 日前授予。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例安排如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面解除限售比例
考核年度营业收入 (A)	$A \geq A_m$	100.00%
	$A_m > A \geq A_n$	$80\% + (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\%$
	$A < A_n$	0

根据上述公司层面解除限售比例确定当期可解除限售数量；因公司层面考核原因不能解除限售的部分，由公司按本激励计划规定回购注销，不得递延至下一期。

（二）激励对象业务单元及子公司层面绩效考核

1、股票期权业务的业绩考核目标

激励对象当期计划实际可行权的股票期权比例与其所属业务单元及子公司考核年度的业绩完成比例挂钩，根据各业务单元及子公司的业绩完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的行权比例，具体见下表：

考核完成率 (X)	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 50\%$	$50\% > X$
业务单元及子公司层面行权比例	100%	X	0%

2、限制性股票的业绩考核目标

激励对象当期计划实际可解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的业绩完成比例挂钩，根据各业务单元及子公司的业绩完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的解除限售比例，具体见下表：

考核完成率 (X)	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 50\%$	$50\% > X$
业务单元及子公司层面行权比例	100%	X	0%

（三）激励对象个人层面的绩效考核要求

1、股票期权个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

2、限制性股票个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面解除限售比例如下：

考评结果	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划的考核期间为2026年-2028年三个会计年度。

（二）考核次数

考核期间内，每年度考核一次。

七、考核程序

公司证券事务办公室牵头，组织人力、财务等相关部门在薪酬与考核委员会的领导下组成考核小组，负责具体实施考核工作，包括但不限于相关数据的收集和整理、执行考核流程、对考核结果进行计算、汇总考核结果的相关材料等。考核小组应对相关数据及汇总材料的真实性和可靠性负责。

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，薪酬与考核委员会应当在考核结束后五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，可与考核小组沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员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。

（三）考核结果作为股票期权行权、限制性股票解除限售的依据。

九、考核结果归档

（一）考核结束后，证券事务办公室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，须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由证券事务办公室负责统一销毁。

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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年A股股票期权与限制性股票激励计划生效后实施。

广州广合科技股份有限公司

董事会

2026年9月30日

2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划自查表

公司简称：广合科技

股票代码：001389

独立财务顾问：无

序号	事项	是否存在该事项（是/否/不适用）	备注
上市公司合规性要求			
1	最近一个会计年度财务会计报告是否未被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告	是	
2	最近一个会计年度财务报告内部控制是否未被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告	是	
3	上市后最近 36 个月内是否未出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形	是	
4	是否不存在其他不适宜实施股权激励的情形	是	
5	是否已经建立绩效考核体系和考核办法	是	
6	是否未为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助	是	
激励对象合规性要求			
7	是否未包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女	是	
8	是否未包括独立董事	是	
9	是否最近 12 个月内未被证券交易所认定为不适当人选	是	
10	是否最近 12 个月内未被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选	是	
11	是否最近 12 个月内未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	是	
12	是否不存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形	是	
13	是否不存在其他不适宜成为激励对象的情形	是	
14	激励名单是否经薪酬与考核委员会核实	是	
激励计划合规性要求			
15	上市公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计是否未超过公司股本总额的 10%	是	
16	单一激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划累计获授股票是否未超过公司股本总额的 1%	是	
17	激励对象预留权益比例是否未超过本次股权激励计划拟	是	

	授予权益数量的 20%		
18	激励对象为董事、高管的，股权激励计划草案是否已列明其姓名、职务、获授数量	不适用	
19	激励对象为董事、高管的，是否设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件	不适用	
20	股权激励计划的有效期限从首次授予权益日起是否未超过 10 年	是	
21	股权激励计划草案是否由薪酬与考核委员会负责拟定	是	
股权激励计划披露完整性要求			
22	股权激励计划所规定事项是否完整	是	
	(1) 对照《股权激励管理办法》的相关规定，逐条说明是否存在上市公司不得实行股权激励以及激励对象不得参与股权激励的情形；说明股权激励计划的实施是否会导致上市公司股权分布不符合上市条件	是	
	(2) 股权激励计划的目的、激励对象的确定依据和范围	是	
	(3) 拟授出的权益数量，股权激励计划拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、权益数量及占上市公司股本总额的比例百分比；若分次实施的，每次拟授出的权益数量，涉及的标的股票数量及占上市公司股本总额的比例百分比；设置预留权益的，拟预留的权益数量及占股权激励计划权益总额的比例百分比；所有在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计是否超过公司股本总额的 10% 及其计算过程的说明	是	
	(4) 除预留部分外，激励对象为公司董事、高级管理人员的，应披露其姓名、职务、各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授予权益总量的比例；其他激励对象（各自或者按适当分类）可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的比例；单个激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计是否超过公司股本总额 1% 的说明	是	
	(5) 股权激励计划的有效期限，股票期权的授权日或授权日的确定方式、可行权日、行权有效期和行权安排，限制性股票的授予日、限售期和解除限售锁定期安排等	是	
	(6) 限制性股票的授予价格、股票期权的行权价格及其确定方法。如采用《股权激励管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方法以外的其他方法确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，聘请独立财务顾问核查并对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、	是	

	是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表明确意见并披露		
	(7) 激励对象获授权益、行使权益的条件。拟分次授出或者行使权益的,应当披露激励对象每次获授或者行使权益的条件;对设立条件所涉及的指标定义、计算标准等的说明;约定授予权益、行使权益条件未成就时,相关权益不得递延至下期;如激励对象包括董事和高管,应当披露激励对象行使权益的绩效考核指标;披露激励对象行使权益的绩效考核指标的,应充分披露所设定指标的科学性和合理性;公司同时实行多期股权激励计划的,后期激励计划公司业绩指标如低于前期激励计划,应当充分说明原因及合理性	是	
	(8) 公司授予权益及激励对象行使权益的程序;当中,应明确上市公司不得授出限制性股票以及激励对象不得行使权益的期间	是	
	(9) 股权激励计划所涉及的权益数量、行权价格的调整方法和程序(例如实施利润分配、配股等方案时的调整方法)	是	
	(10) 股权激励会计处理方法,限制性股票或股票期权公允价值的确定方法,估值模型重要参数取值及其合理性,实施股权激励应当计提费用及对上市公司经营业绩的影响	是	
	(11) 股权激励计划的变更、终止	是	
	(12) 公司发生控制权变更、合并、分立、激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时如何实施股权激励计划	是	
	(13) 公司与激励对象各自的权利义务,相关纠纷或争端解决机制	是	
	(14) 上市公司有关股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏的承诺;激励对象有关披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏导致不符合授予权益或行使权益情况下全部利益返还公司的承诺。上市公司权益回购注销和收益收回程序的触发标准和时点、回购价格和收益的计算原则、操作程序、完成期限等。	是	
绩效考核指标是否符合相关要求			
23	是否包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标	是	
24	指标是否客观公开、清晰透明,符合公司的实际情况,是否有利于促进公司竞争力的提升	是	
25	以同行业可比公司相关指标作为对照依据的,选取的对照公司是否不少于 3 家	不适用	
26	是否说明设定指标的科学性和合理性	是	

限售期、行权期合规性要求			
27	限制性股票授予日与首次解除限售日之间的间隔是否不少于 12 个月	是	
28	每期解除限售时限是否不少于 12 个月	是	
29	各期解除限售的比例是否未超过激励对象获授限制性股票总额的 50%	是	
30	股票期权授权日与首次可以行权日之间的间隔是否不少于 12 个月	是	
31	股票期权后一行权期的起算日是否不早于前一行权期的届满日	是	
32	股票期权每期行权时限是否不少于 12 个月	是	
33	股票期权每期可行权的股票期权比例是否未超过激励对象获授股票期权总额的 50%	是	
薪酬与考核委员会及中介机构专业意见合规性要求			
34	薪酬与考核委员会是否就股权激励计划是否有利于上市公司的持续发展、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益发表意见	是	
35	上市公司是否聘请律师事务所出具法律意见书, 并按照管理办法的规定发表专业意见	是	
	(1) 上市公司是否符合《股权激励管理办法》规定的实行股权激励的条件	是	
	(2) 股权激励计划的内容是否符合《股权激励管理办法》的规定	是	
	(3) 股权激励计划的拟订、审议、公示等程序是否符合《股权激励管理办法》的规定	是	
	(4) 股权激励对象的确定是否符合《股权激励管理办法》及相关法律法规的规定	是	
	(5) 上市公司是否已按照中国证监会的相关要求履行信息披露义务	是	
	(6) 上市公司是否未为激励对象提供财务资助	是	
	(7) 股权激励计划是否不存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形	是	
	(8) 拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事是否根据《股权激励管理办法》的规定进行了回避	是	
	(9) 其他应当说明的事项	是	
36	上市公司如聘请独立财务顾问, 独立财务顾问报告所发表的专业意见是否完整, 符合管理办法的要求	不适用	
审议程序合规性要求			

37	董事会表决股权激励计划草案时,关联董事是否回避表决	不适用	
38	股东会审议股权激励计划草案时,关联股东是否拟回避表决	不适用	
39	是否不存在重大无先例事项	是	
本公司保证所填写的情况真实、准确、完整、合法,并承担因所填写情况有误产生的一切法律责任。 广州广合科技股份有限公司 董事会 2026 年 9 月 30 日			

广州广合科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会

关于 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划

相关事项的核查意见

广州广合科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事会薪酬与考核委员会根据《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》”）等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，对公司2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）相关事项进行了核查，并发表如下核查意见：

1、公司不存在《管理办法》等法律、法规规定的禁止实施股权激励计划的下列情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）法律法规规定的不得实行股权激励的；

（5）中国证监会认定的其他情形。

公司具备实施本次股权激励计划的主体资格。

2、公司本次激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）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；

（3）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；

（4）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；

（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

列入本次激励计划授予激励对象名单的人员均符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《广州广合科技股份有限公司 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、本次激励计划的制定及实施程序均符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。对各激励对象限制性股票的授予安排、解除限售/归属安排（包括授予数量、授予日期、授予价格、任职期限要求、限售期、解除限售期、解除限售条件、归属条件、归属比例等事项）未违反有关法律、行政法规和规范性文件的规定，未侵犯公司及全体股东的利益。本次激励计划的相关议案尚需提交公司股东会审议通过后方可实施。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或任何其他财务资助的计划或安排的情形。

5、本次激励计划的实施有助于进一步完善公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，激发员工的积极性、创造性与责任心，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，有利于公司持续发展。

6、公司将在召开股东会前，通过公司网站或其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。公司董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见后，将于股东会审议本次股权激励计划前 5 日披露对激励对象名单的审核意见及对公示情况的说明。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为，公司实施本次激励计划符合公司长远发展的需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意公司实施本次激励计划。

广州广合科技股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2026年9月29日

上海市锦天城（深圳）律师事务所
关于广州广合科技股份有限公司
2026 年股票期权与限制性股票激励计划的
法律意见书



锦天城律师事务所
ALLBRIGHT LAW OFFICES

地址：深圳市福田区福华三路卓越世纪中心 1 号楼 21-23 层

电话：0755-82816698

传真：0755-82816898

释义

本法律意见书中，除非文义另有所指，下列词语或简称具有下述含义：

广合科技或公司	指	广州广合科技股份有限公司
《激励计划（草案）》	指	《广州广合科技股份有限公司 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
本激励计划	指	广州广合科技股份有限公司 2026 年 A 股股票期权与限制性股票激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权、限制性股票的核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权、限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自股票期权、限制性股票授予之日起至激励对象获授的股票期权、限制性股票全部行权/解除限售或注销/回购注销的期间
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买公司股票的价格
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《广州广合科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
本所	指	上海市锦天城（深圳）律师事务所
本法律意见书	指	《上海市锦天城（深圳）律师事务所关于广州广合科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划的法律意见书》

元、万元	指	人民币元、人民币万元
------	---	------------

上海市锦天城（深圳）律师事务所
关于广州广合科技股份有限公司
2026 年股票期权与限制性股票激励计划的
法律意见书

致：广州广合科技股份有限公司

本所接受广合科技的委托，担任公司实施本激励计划的特聘专项法律顾问，根据《证券法》《公司法》《上市规则》《管理办法》《监管指南》等有关法律、法规、规章和规范性文件的规定，就本激励计划所涉有关事宜出具本法律意见书。

声明事项

一、本所及本所律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，进行了充分的核查验证，保证本法律意见书所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

二、本所及本所律师仅就与公司本激励计划有关的法律问题发表意见，而不对有关会计、审计、资产评估、内部控制等专业事项发表意见。在本法律意见书中对有关会计报告、审计报告、资产评估报告和内部控制报告中某些数据和结论的引述，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性及准确性做出任何明示或默示保证。

三、本法律意见书中，本所及本所律师认定某些事件是否合法有效是以该等事件所发生时应当适用的法律、法规、规章及规范性文件为依据。

四、本法律意见书的出具已经得到公司如下保证：

（一）公司已经提供了本所为出具本法律意见书所要求公司提供的原始书面

材料、副本材料、复印材料、确认函或证明；

（二）公司提供给本所的文件和材料是真实、准确、完整和有效的，并无隐瞒、虚假和重大遗漏之处，文件材料为副本或复印件的，其与原件一致和相符；

（三）公司向本所提交的各项文件、资料中的签字及印章真实无误，公司有关人员在本所律师调查、验证过程中所作的陈述真实有效；

（四）公司向本所提交的各项文件、资料的签署人均具有完全的民事行为能力，并且其签署行为已获得恰当、有效的授权。

五、对于本法律意见书至关重要而又无法得到独立证据支持的事实，本所依据有关政府部门、公司或其他有关单位等出具的证明文件出具法律意见。

六、本所同意将本法律意见书作为本激励计划所必备的法律文件，为本激励计划之目的使用，非经本所书面同意，不得用作任何其他目的。

基于上述，本所及本所律师根据有关法律、法规、规章和中国证监会的有关规定，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，出具法律意见如下：

正文

一、公司实施本激励计划的主体资格

（一）公司为依法设立并在深交所上市的股份有限公司

根据公司提供的资料并经本所律师核查，公司系于 2020 年 6 月 22 日由其前身广合科技（广州）有限公司整体变更设立的股份有限公司。

根据公司提供的资料并经本所律师核查，经中国证监会证监许可〔2023〕2182 号《关于同意广州广合科技股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》核准，同意广合科技首次公开发行股票注册的申请。经深交所批准，公司股票于 2024 年 4 月 2 日在深交所主板上市交易，证券简称“广合科技”，证券代码“001389”。

根据公司目前的《营业执照》《公司章程》，并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统信息及深交所网站，截至本法律意见书出具日，公司基本情况如下：

企业名称	广州广合科技股份有限公司
统一社会信用代码	91440116739749431N
住所	广州保税区保盈南路 22 号
法定代表人	肖红星
工商登记注册资本	47,244.6482 万元
企业类型	股份有限公司（上市、自然人投资或控股）
经营范围	电力电子技术服务；智能机器系统技术服务；无人机系统技术服务；信息系统安全服务；电子元件及组件制造；印制电路板制造；货物进出口（专营专控商品除外）
营业期限	2002 年 06 月 17 日至无固定期限

（二）根据公司提供的《营业执照》《公司章程》及公司出具的《确认函》，并经本所律师查询国家企业信用信息公示系统及深交所网站，公司不存在依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定需要终止经营的情形，是依法有效存续的企业法人。

（三）公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形

根据容诚会计师事务所（特殊普通合伙）出具的容诚审字[2026]519Z0008 号

《广州广合科技股份有限公司 2025 年度审计报告》、容诚审字[2026]519Z0023 号《广州广合科技股份有限公司 2025 年度内部控制审计报告》及公司出具的《确认函》，并经本所律师通过公开途径适当查询，截至本法律意见书出具日，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的以下情形：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得实行股权激励的；

5、中国证监会认定的其他情形。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司系依法设立、合法有效存续且其股票在深交所主板上市交易的股份有限公司，不存在依据有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定应当终止经营的情形，不存在《管理办法》第七条所规定的不得实施股权激励的情形。因此，公司具备实施本激励计划的主体资格。

二、本激励计划的主要内容及其合法合规性

2026 年 9 月 29 日，公司召开第三届董事会第四次会议审议通过了《激励计划（草案）》。经本所律师核查，《激励计划（草案）》共分九章，分别为“释义”“本激励计划的目的与原则”“本激励计划的管理机构”“激励对象的确定依据和范围”“本激励计划的具体内容”“本激励计划的实施程序”“公司/激励对象各自的权利义务”“公司/激励对象发生异动的处理”及“附则”。

经本所律师核查，《激励计划（草案）》已经载明《管理办法》第九条要求载明的下列事项：

（一）股权激励的目的；

（二）激励对象的确定依据和范围；

（三）拟授出的权益数量，拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占上市公司股本总额的百分比；分次授出的，每次拟授出的权益数量、涉及的标的股票数量及占股权激励计划涉及的标的股票总额的百分比、占上市公司股本总额的百分比；设置预留权益的，拟预留权益的数量、涉及标的股票数量及占股权激励计划的标的股票总额的百分比；

（四）激励对象为董事、高级管理人员的，其各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比；其他激励对象（各自或者按适当分类）的姓名、职务、可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的百分比；

（五）股权激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期和解除限售安排，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排；

（六）限制性股票的授予价格或者授予价格的确定方法，股票期权的行权价格或者行权价格的确定方法；

（七）激励对象获授权益、行使权益的条件；

（八）上市公司授出权益、激励对象行使权益的程序；

（九）调整权益数量、标的股票数量、授予价格或者行权价格的方法和程序；

（十）股权激励会计处理方法、限制性股票或股票期权公允价值的确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性、实施股权激励应当计提费用及对上市公司经营业绩的影响；

（十一）股权激励计划的变更、终止；

（十二）上市公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时股权激励计划的执行；

（十三）上市公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制；

（十四）上市公司与激励对象的其他权利义务。

综上，本所律师认为，《激励计划（草案）》的相关内容符合《管理办法》的相关规定。

三、实施本激励计划所需履行的法定程序

（一）本激励计划已履行的法定程序

根据公司提供的资料，并经本所律师核查，截至本法律意见书出具日，公司为实施本激励计划已履行如下法定程序：

1、2026年9月24日，公司第三届董事会薪酬与考核委员会2026年第三次会议审议通过了《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单〉的议案》，并提交公司董事会审议。

2、2026年9月29日，公司第三届董事会第四次会议审议通过了《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年A股股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》及《关于提请召开2026年第三次临时股东大会的议案》等与本激励计划相关的议案。

3、2026年9月29日，公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划进行核查并发表意见，认为公司实施本激励计划符合公司长远发展的需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形，同意公司实施本次激励计划。

（二）本激励计划尚需履行的法定程序

根据《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件的相关规定及公司出具的《确认函》，公司尚需就本激励计划履行如下法定程序：

1、公司应在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期限不少于10天。

2、公司薪酬与考核委员会应对本激励计划的激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。

3、公司应在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

4、公司应对内幕信息知情人在《激励计划（草案）》公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

5、公司股东会应当对本激励计划的计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东应当回避表决。

6、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予权益。经股东会授权后，董事会根据股东会授权办理股权激励具体事宜（包括但不限于授予、行权、登记）。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司本激励计划已履行了现阶段必要的法定程序，符合《管理办法》的规定；公司尚需根据《管理办法》等相关规定履行后续相关程序。

四、本激励计划激励对象的确定及其合规性

根据《激励计划（草案）》，本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。激励对象为在公司（含子公司）任职的核心员工，所有激励对象必须在公司授予股票期权、限制性股票时与公司（含子公司）存在劳动关系或聘用关系。

经本所律师核查，本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括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，亦不存在《管理办法》第八条规定的限制情形。

综上，本所律师认为，本激励计划确定的激励对象符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件。

五、本激励计划的信息披露

经核查，公司第三届董事会第四次会议已审议通过了《关于公司〈2026年A股股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等与本激励计划相关的议案。

根据公司出具的《确认函》，公司将根据《管理办法》等法律、法规及规范性文件的要求及时公告本激励计划相关的董事会决议、《激励计划（草案）》及摘要、董事会薪酬与考核委员会核查意见等相关文件，继续履行与本激励计划相关的信息披露义务。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司已就本激励计划履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条的规定。随着本激励计划的进展，公司尚需按照《管理办法》等相关规定持续履行后续信息披露义务。

六、本激励计划是否涉及财务资助的核查

根据《激励计划（草案）》及公司出具的《确认函》，激励对象参与本激励计划的资金为其自筹资金，公司承诺不为激励对象获取有关限制性股票/股票期权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

综上，本所律师认为，截至本法律意见书出具日，公司不存在且已承诺不向激励对象提供财务资助，包括为其贷款提供担保，符合《管理办法》第二十一条的规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

1、根据《激励计划（草案）》及公司出具的《确认函》，并经本所律师核查，本激励计划的制定及实施符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定。同时，公司董事会薪酬与考核委员会已发表核查意见，认为公司实施本激励计划符合公司长远发展的需要，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2、本次激励计划尚须经出席公司股东会的股东所持有效表决权的 2/3 以上通过后方可实施，且需单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。前述安排有利于公司全体股东对本次激励计划充分发表意见，保障股东合法性权益。

综上，本所律师认为，本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益或违反《证券法》《公司法》等法律、行政法规的情形，符合《管理办法》的相关规定。

八、关联董事回避表决情况

根据《激励计划（草案）》、公司提供的激励对象名单及第三届董事会第四次会议决议，本激励计划的激励对象中未包含公司董事或与公司董事存在关联关系的人员，公司董事审议相关议案无须回避表决。公司董事会审议本激励计划相关议案的程序符合《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件的规定。

综上，本所律师认为，公司董事会审议本激励计划相关议案时，表决程序符合《管理办法》的规定。

九、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具日：

- 1、公司具备实施本激励计划的主体资格；
- 2、《激励计划（草案）》的相关内容符合《管理办法》的相关规定；
- 3、公司本激励计划已履行了现阶段必要的法定程序，符合《管理办法》的规定；公司尚需根据《管理办法》等相关规定履行后续相关程序；
- 4、本激励计划确定的激励对象符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件；
- 5、公司已就本激励计划履行了现阶段必要的信息披露义务，符合《管理办法》第五十三条的规定。随着本激励计划的进展，公司尚需按照《管理办法》等

相关规定持续履行后续信息披露义务；

6、公司不存在且已承诺不向激励对象提供财务资助，包括为其贷款提供担保，符合《管理办法》第二十一条的规定；

7、本激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益或违反《证券法》《公司法》等法律、行政法规的情形，符合《管理办法》的相关规定；

8、公司董事会审议本激励计划相关议案时，表决程序符合《管理办法》的规定。

本法律意见书正本一式三份，经本所律师签字并加盖本所公章后生效。

（以下无正文）

（本页无正文，为《上海市锦天城（深圳）律师事务所关于广州广合科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划的法律意见书》之签署页）

上海市锦天城（深圳）律师事务所

经办律师：_____

杨 蓉

负责人：_____

经办律师：_____

宋 征

祖岳灏

年 月 日