

证券简称：昊志机电

证券代码：300503

广州市昊志机电股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

广州市昊志机电股份有限公司

二零二六年四月

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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，导致不符合权益授予安排或归属安排的，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，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及广州市昊志机电股份有限公司（以下简称“昊志机电”或“本公司”、“公司”）《公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格分次获得公司增发的 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进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属登记前，不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予的限制性股票数量为 370.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,822.68 万股的 1.20%。其中首次授予限制性股票 323.71 万股，占公司股本总额的 1.05%，占本激励计划拟授予的限制性股票数量的 87.49%；预留限制性股票 46.29 万股，占公司股本总额的 0.15%，占本激励计划拟授予的限制性股票数量的 12.51%。

截至本激励计划草案公告日，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未超过公司股本总额的 20%。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公司股票总数累计未超过公司股本总额的 1%。

预留部分将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确授予对象。预留部分的授予由董事会提出、薪酬与考核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，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后，按本激励计划的约定进行授予。超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

四、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 270 人，包括公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员，不包括公司独立董事。

本激励计划首次授予的激励对象，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。

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计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划授予的限制性股票的授予价格（含预留部分）为 30.48 元/股。

六、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，应对限制性股票的授予价格、授予数量进行相应的调整。

七、本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 72 个月。

八、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。

九、参与本激励计划的激励对象符合《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。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

十一、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，导致不符合权益授予安排或归属安排的，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，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十三、公司将在股东会审议通过本激励计划后 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将及时披露不能完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内授出。

根据《管理办法》和《业务办理指南》的规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日，若根据上述原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日。

十四、本激励计划的实施不会导致公司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 限制性股票的来源、数量和分配	12
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	14
第七章 本激励计划的授予价格及授予价格的确定方法	17
第八章 限制性股票的授予及归属条件	18
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序	23
第十章 限制性股票的会计处理	26
第十一章 公司/激励对象各自的权利义务	28
第十二章 公司/激励对象发生异动的处理	30
第十三章 附则	33

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：

昊志机电、本公司、公司、上市公司	指	广州市昊志机电股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划	指	广州市昊志机电股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分批次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获授限制性股票的公司的董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员，及公司董事会认为应当激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获授公司每股股票的价格
有效期	指	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归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足获益条件后，公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获授激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
《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	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《业务办理指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《广州市昊志机电股份有限公司章程》
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	指	人民币元

注：1、本激励计划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、本激励计划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，是由于四舍五入所致。

第二章 本激励计划的目的与原则

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，吸引和留住更多优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规及规范性文件的规定，结合公司实际情况，制定本激励计划。

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，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，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、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本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。

四、公司在股东会审议通过本激励方案之前对其进行变更的，董事会薪酬与考核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意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象归属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》《业务办理指南》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公司的董事、高级管理人员、管理人员、核心骨干人员，以及公司董事会认为应当激励的其他人员，不包含独立董事且不包括单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东或者实际控制人之配偶、父母、子女。以上激励对象是对公司经营业绩和未来发展有重要影响的核心员工，符合本激励计划的目的。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的拟首次授予激励对象共计 270 人，激励计划的激励对象包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）公司管理人员；
- （三）公司核心骨干人员；
- （四）公司董事会认为应当激励的其他人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本公司授予限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

本激励计划首次授予的激励对象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。

本激励计划的首次授予激励对象包含 1 名中国台湾籍员工，该员工是公司对应岗位的关键管理人员。本激励计划将该名员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》《业务办理指南》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

预留部分将在本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确授予对象。预留部分的授予由董事会提出、董事会薪酬与考核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，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后，按本计划的约定进行授予。超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象

- （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；
- （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。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将终止其参与本计划的权利，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

四、激励对象的核实

- （一）本计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，

公示期不少于 10 天。

（二）公司董事会薪酬与考核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 日披露董事会薪酬与考核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董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

二、本激励计划标的股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 370.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,822.68 万股的 1.20%。其中首次授予限制性股票 323.71 万股，占公司股本总额的 1.05%，占本激励计划拟授予的限制性股票数量的 87.49%；预留限制性股票 46.29 万股，占公司股本总额的 0.15%，占本激励计划拟授予的限制性股票数量的 12.51%。

截至本激励计划草案公告日，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未超过公司股本总额的 20%。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公司股票总数累计未超过公司股本总额的 1%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	雷群	董事、总经理	中国	31.29	8.46%	0.10%
2	肖泳林	董事、副总经理、财务总监、董事会秘书	中国	6.02	1.63%	0.02%
3	汤志彬	职工董事	中国	3.49	0.94%	0.01%
4	韩守磊	董事	中国	4.31	1.16%	0.01%
5	陈文生	董事	中国	3.58	0.97%	0.01%
6	周晓军	副总经理	中国	3.16	0.85%	0.01%
7	程振涛	副总经理	中国	4.19	1.13%	0.01%
8	吴建宏	管理人员	中国台湾	2.16	0.58%	0.01%
	管理人员、核心骨干人员（262 人）		中国	265.51	71.76%	0.86%

预留	46.29	12.51%	0.15%
合计（270 人）	370.00	100.00%	1.20%

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公司股票总数累计未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未超过公司股本总额的 20%。

2、本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事且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、预留授予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、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师事务所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。

4、限制性股票授予前，激励对象因离职而不得获授限制性股票或自愿放弃获授限制性股票的，由董事会对授予数量进行调整，将前述限制性股票直接调减或者分配至授予的其他激励对象或者调整至预留，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公司股票总数累计不得超过公司股本总额的 1%。

5、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所致，保留两位小数。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 72 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司将在股东会审议通过本激励计划后 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将及时披露不能完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内授出。

根据《管理办法》和《业务办理指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日，若根据上述原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 24 个月后，且在激励对象满足归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间不得归属：

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

（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，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它期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内，如相关法律、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变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修订后相关规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期和安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票首次授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自限制性股票首次授予之日起48个月后的首个交易日至限制性股票首次授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留的限制性股票的归属和安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至预留限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至预留限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至预留限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

按照本激励计划，激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申

请归属的该期限限制性股票，不得归属，作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的限制性股票归属事宜。

四、本激励计划禁售期

本次限制性股票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：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间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。

（二）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。

（三）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。

第七章 本激励计划的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的首次授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票授予价格为每股 30.48 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 30.48 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。

二、限制性股票的首次授予价格的确定方法

本激励计划首次授予的限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 60.96 元的 50%，为每股 30.48 元；

（二）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 53.56 元的 50%，为每股 26.78 元。

三、预留限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

四、定价依据

本激励计划限制性股票的授予价格及定价方法的确定，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。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，本激励计划设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

第八章 限制性股票的授予及归属条件

一、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。

（一）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。

（二）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。

二、限制性股票的归属条件

归属期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）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。

（二）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（一）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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第

（二）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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予和预留限制性股票归属对应考核年度为 2027-2029 年三

个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予和预留限制性股票各期归属比例与各个考核期业绩目标达成率相挂钩。

各归属期对应的业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2027年净利润不低于50,000万元
第二个归属期	满足下列两个条件之一： 1、2028年净利润不低于60,000万元； 2、公司2027-2028年累计净利润不低于110,000万元
第三个归属期	满足下列两个条件之一： 1、2029年净利润不低于66,000万元； 2、公司2027-2029年累计净利润不低于176,000万元

各期归属比例与业绩考核目标达成率的具体挂钩方式如下：

归属期	业绩考核目标达成率	公司层面归属比例
第一个归属期	$P1 < 80\%$	0
	$P1 \geq 100\%$	100%
	$80\% \leq P1 < 100\%$	80%
第二个归属期/ 第三个归属期	$P1 < 80\%$ 且 $P2 < 80\%$	0
	$P1 \geq 100\%$ 或 $P2 \geq 100\%$	100%
	$P1$ 、 $P2$ 的其他组合分布（即 $P1$ 和 $P2$ 均 $< 100\%$ ，且 $P1$ 或 $P2 \geq 80\%$ ）	80%

注：（1）上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司本次股权激励计划及其他有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据。

（2）考核年度当年净利润考核指标完成率设置为 $P1$ ，考核年度当年及以前考核年度的累计净利润考核指标完成率设置为 $P2$ 。

（3）上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）个人层面绩效考核要求

本次股权激励计划激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定实施。

个人当年实际归属限制性股票数量 = 标准系数 × 个人当年计划归属限制性

股票数量×公司层面归属比例。

其中：1) 属于按职能部门人员考核的激励对象，根据下表确定其标准系数：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$S < 80$
标准系数	100%	50%	0

2) 属于按非职能部门人员（不含业务人员）考核的激励对象，根据下表确定其标准系数：

考评结果 (S)	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$S < 70$
标准系数	100%	80%	50%	0

属于按业务人员考核的激励对象，根据其个人的年度销售业绩情况按下表确定其标准系数：

业务类型	成熟业务		成长型业务	
考评结果	达成销售预算或实际销售额较上年增长超过25%	未达成销售预算且实际销售额较上年增长未超过25%	达成销售预算且实际销售额较上年增长超过25%	未达成销售预算或实际销售额较上年增长未超过25%
标准系数	100% 与 $100\% \times$ 销售预算达成率*回款率*毛利率达成率的孰低值	0	100% 与 $100\% \times$ 销售预算达成率*回款率*毛利率达成率的孰低值	0

注：销售预算达成率=当年度实际销售额/销售预算；毛利率达成率=当年度实际毛利率/毛利率预算。上述指标均根据业务人员个人的年度销售业绩情况计算。

激励对象只有在当年绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额归属当期限制性股票，具体归属情况根据公司《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中规定的激励对象个人绩效考核结果确定。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则当期未归属部分作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的有关规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标体系为净利润，净利润能够真实反映公司的盈利能力、管理水平与未来的成长性。公司在制定业绩考核目标时综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、公司未来发展规划，以及考核目标实现的可能性和对员工的激励效果等相关因素，具有科学性和合理性。对激励对象而言，考核目标明确，并具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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，作为确定激励对象个人是否可归属的个人条件。

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，也有利于调动激励对象的积极性和创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、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归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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授予/归属数量； 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授予/归属数量。

（二）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授予/归属数量； 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授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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授予/归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

二、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归属前，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：

（一）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 为调整后的授予价格。

（二）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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

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

（五）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。

三、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会，当出现前述情况时，由公司董事会决定调整限制性股票授予/归属数量、授予价格。公司应聘请律师事务所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。

关于限制性股票的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，同时公告法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

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，公司将自授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）计算第二类限制性股票的公允价值。公司于 2026 年 4 月 20 日运用该模型，对首次授予的 323.71 万股限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：62.44 元/股（假设授予日收盘价为 2026 年 4 月 20 日收盘价）；

（二）有效期分别为：24 个月、36 个月、48 个月（授予日至每期首个归属日的期限）；

（三）历史波动率：33.10%、30.61%、28.85%（分别采用创业板综指最近 24 个月、36 个月、48 个月的波动率）；

（四）无风险利率：2.10%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 2 年期、3 年期、4 年期存款基准利率）；

（五）股息率：0.08%（公司最近一年的平均股息率）。

二、预计首次授予限制性股票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限制性股票的公允价值，并最终确认本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照归属比例进行分

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。

假设于 2026 年 5 月初首次授予，根据企业会计准则要求，本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：

首次授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）	2030 年（万元）
323.71	11,266.90	2,282.66	3,913.13	2,962.98	1,626.32	481.81

上述测算部分不包含预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。本测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 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归属条件，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归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定办理归属事宜。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）若激励对象发生不能胜任岗位工作、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、违反公序良俗等行为，或者发生其他损害公司利益或声誉行为的，无论其是否因上述行为而导致职务变更或公司解除与其的劳动关系，经董事会薪酬与考核委员会审议并上报公司董事会批准，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。若严重损害公司利益或声誉且情节严重的，公司将依照法律法规对相关损失予以追偿。

（六）公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

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

（八）法律、法规及本激励计划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归属股票，并按规定锁定和买卖股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象合法自有或自筹资金。

（四）激励对象获授的限制性股票在归属登记前，不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

（五）激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属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。

（六）激励对象因本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它税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

（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，导致不符合权益授予安排或归属安排的，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，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（九）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十二章 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，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

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，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）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，导致不符合权益授予安排或归属安排的，激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象发生不能胜任岗

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、违反公序良俗等行为，或者发生其他损害公司利益或声誉行为的，无论其是否因上述行为而导致职务变更或公司解除与其的劳动关系，董事会均可以决定对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象因退休而离职，激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）激励对象成为公司独立董事或因退休不再返聘等情形而不具备激励对象资格的，已获授予但尚未归属的股票不得归属，并作废失效，如发生因退休不再返聘的情形，离职前需缴纳完毕相应个人所得税。

（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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属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丧失劳动能力而离职的，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属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、激励对象因执行职务身故的，在情况发生之日，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式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。

第十三章 附则

一、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，董事会审议通过，并经股东会批准之日起生效。

二、激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。公司股东会授权董事会负责本激励计划的后续管理，本激励计划由公司董事会负责解释。

广州市昊志机电股份有限公司董事会

2026 年 04 月 21 日