

# 广州弘亚数控机械集团股份有限公司

## 2025年股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证广州弘亚数控机械集团股份有限公司（以下简称“公司”）2025年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司（含合并报表范围内子公司，下同）核心人才诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定《2025年股票期权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，保证公司本次激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司公告本次激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

（二）公司证券部、人力资源部、财务及信息化中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司人力资源部、财务及信息化中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

### 五、考核指标及标准

### （一）公司层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为2026—2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 考核年度   | 业绩考核目标   |
|--------|--------|--|
| 第一个行权期 | 2026 年 | 以 2025 年为基数，2026 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 10% |
| 第二个行权期 | 2027 年 | 以 2025 年为基数，2027 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 20% |
| 第三个行权期 | 2028 年 | 以 2025 年为基数，2028 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 30% |

注：（1）上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入，下同；

（2）上述考核年度“归属于母公司股东的净利润”剔除本次及考核期间其他股权激励计划和员工持股计划（若有）实施产生的股份支付费用作为计算依据，下同；

（3）上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

若预留的股票期权在 2026 年三季度报披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权在 2026 年三季度报披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期    | 考核年度   | 业绩考核目标   |
|--------|--------|--|
| 第一个行权期 | 2027 年 | 以 2025 年为基数，2027 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 20% |
| 第二个行权期 | 2028 年 | 以 2025 年为基数，2028 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 30% |

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已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### （二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，激励对象的绩效评价结果划分为四个档次，考核评价表适用于考核对象。具体如下表所示：

| 考核评级     | A    | B   | C   | D  |
|----------|------|-----|-----|----|
| 个人层面行权比例 | 100% | 80% | 60% | 0% |

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

## 1、考核期间

激励对象申请股票期权行权的前一会计年度。

## 2、考核次数

本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果的反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后五个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、绩效考核结果作为股票期权行权的依据。

## 九、考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

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

## 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本次激励计划生效后实施。

广州弘亚数控机械集团股份有限公司

董事会

2025年12月30日