

证券简称：光弘科技

证券代码：300735

惠州光弘科技股份有限公司
2026 年股票期权与限制性股票激励计划
(草案) 摘要

惠州光弘科技股份有限公司

2026 年 8 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，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。

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》等有关法律法规、规范性文件及《惠州光弘科技股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票来源为惠州光弘科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司A股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票权益数量为1,441.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的1.78%。其中首次授予1,161.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的1.43%；预留授予280.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的0.35%。具体如下：

股票期权激励计划：本激励计划拟授予的股票期权数量为690.50万股。其中首次授予558.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的0.69%；预留授予132.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的0.16%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

限制性股票激励计划：本激励计划拟授予的限制性股票数量为750.50万股。其中首次授予603.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的0.75%；预留授予147.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额80,911.55万股的0.18%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部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本激励计划提交股东会时公司股本总额的20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计209人，包括公告本激励计划时在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事

会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留授予的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，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划首次授予激励对象的股票期权的行权价格为 20.86 元/份，首次授予的限制性股票的授予价格为 10.43 元/股。

在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登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划股票期权的有效期限为自股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月；本激励计划限制性股票的有效期限为自限制性股票授予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、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、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第八章第 8.4.2 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权益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激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

十三、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。

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	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象确定的依据和范围	10
第五章 本激励计划的具体内容	12
第六章 公司/个人发生异动的处理	35
第七章 附则	39

第一章 释义

光弘科技、本公司、公司	指	惠州光弘科技股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	惠州光弘科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）
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
股票期权、期权	指	公司根据本激励计划规定授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股份的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权或限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员
授予日、授权日	指	公司向激励对象授予股票期权或限制性股票的日期，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	自股票期权授权之日和限制性股票授予之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类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，激励对象持有的第一类限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获第一类限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	指本激励计划所确定的激励对象购买公司 A 股股票的价格

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
《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	《惠州光弘科技股份有限公司章程》
《公司考核办法》、《考核管理办法》	指	《惠州光弘科技股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1. 本草案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

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南 1 号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，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，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应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。薪酬与考核委员会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的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。

公司在向激励对象授出权益前，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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会应当就本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 激励对象确定的依据和范围

一、激励对象的确定依据

1、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》、《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、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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计209人，占公司员工总人数（截止上年末公司员工总数为19380人）的1.08%，包括：

- 1、公司（含子公司）董事、高级管理人员；
- 2、核心技术（业务）人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事）。

不包含单独或合计持股5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划首次授予的激励对象包括7名中国香港籍员工和1名中国台湾籍员工，任职于关键/核心岗位，在经营管理方面起到重要作用，对前述人员进行股权激励符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予第一类限制性股票、股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予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。超过

12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司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 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本次计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益数量为 1,441.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 1.78%。其中首次授予 1,161.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 1.43%；预留授予 280.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 0.35%。具体如下：

一、股票期权

（一）股票期权的激励方式、来源、数量和分配

1、激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源为惠州光弘科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

2、授出股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 690.50 万股。其中首次授予 558.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 0.69%；预留授予 132.50 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 0.16%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%。

3、激励对象获授股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量(万股)	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司股
----	----	----	----	---------------	--------------	--------------

						本总额的比例 (%)
其他核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员（204人）				558	80.81%	0.69%
预留				132.5	19.19%	0.16%
合计(204人)				690.5	100.00%	0.85%

注：（1）上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司股本总额的1.00%。
公司全部有效的本计划所涉及的标的股票总数累计不超过提交股东会时公司股本总额的20.00%。

（2）本激励计划的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

（3）本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

（二）有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

2、本激励计划的授予日

本激励计划的授予日在本激励计划报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。董事会须在股东会通过后60日内授出股票期权并完成登记、公告等相关程序，若未能在60日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留的股票期权的授予对象应当在本计划经股东会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留股票期权失效。

3、本激励计划的等待期

本激励计划的等待期指股票期权授予后至首个股票期权可行权日之间的时间，本次计划等待期为自首次授权日起12个月、24个月、36个月，预留授予股票的等待期为自预留股票期权预留授予之日起12个月、24个月。

等待期内激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自授权日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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它期间。

5、本激励计划的行权安排

本次激励计划首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
首次授予的第一个行权期	自股票期权首次授予登记日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40.00%
首次授予的第二个行权期	自股票期权首次授予登记日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
首次授予的第三个行权期	自股票期权首次授予登记日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30.00%

预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票期权预留授予登记日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权预留授予登记起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
第二个行权期	自股票期权预留授予登记日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权预留授予登记起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50.00%

6、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象所获授股票期权行权后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》、《上市公司股东减持股份管理暂行办法》、《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）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。

（2）激励对象为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）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东减持股份管理暂行办法》、《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》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。

（三）授予价格及授予价格确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 20.86 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其行权期内以每股 20.86 元购买 1 股公司股票的权利。

2、首次授予股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得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（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 20.86 元；

（2）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），为每股 20.67 元；

3、预留部分股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权行权价格同首次授予的股票期权。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。

（四）授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司可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，同时满足下列条件时，激励对象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；激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2027 年度增长率不低于 10%； 或以 2026 年度净利润为基数，2027 年度增长率不低于 10%
	第二个行权期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 21%； 或以 2026 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 21%
	第三个行权期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2029 年度增长率不低于 33%； 或以 2026 年度净利润为基数，2029 年度增长率不低于 33%
预留授予的股票期权	第一个行权期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 21%； 或以 2026 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 21%

	第二个行权期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2029 年度增长率不低于 33%； 或以 2026 年度净利润为基数，2029 年度增长率不低于 33%
--	--------	--

注：（1）、上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

（2）、上述“净利润”指标，以经审计的合并报表所载数据剔除本次激励股份支付费用影响后的数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应行权期获授的可行权股票期权不得行权，由公司注销。

（4）个人层面绩效考核要求：

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。公司将制定并依据《2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）实施考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D 共 4 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的行权比例：

股票期权	绩效评定	A	B	C	D
	行权比例	100.00%	100.00%	60.00%	0.00%

3、考核指标的科学性和合理性

本激励计划设置两个层面的考核指标，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面以营业收入和净利润作为考核指标，该指标反映了公司盈利能力，体现公司经营的最终成果，直接反映公司的成长能力和行业竞争力，能够树立较好的资本市场形象。公司设定的考核目标已充分考虑当前经营状况及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

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前一年度绩效考评结果，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。

（五）调整方法和程序

1. 股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权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、股票拆细

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

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 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

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

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）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2. 行权价格的调整方法

若在激励对象行权前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

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

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股份公司总股本的比例）；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仍须为正数。

(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. 股票期权激励计划调整的程序

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。

（六）会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》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、股票期权的公允价值及确定方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《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 模型来计算期权的公允价值，并于 2026 年 8 月 5 日用该模型对首次授予的 558.00 万份股票期权进行测算，总价值 1,594.25 万元。具体参数选取如下：

- （1）标的股价：20.76 元/股（假设授予日公司收盘价为 20.76 元/股）；
- （2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（股票期权授权之日起至每期可行权日的期限）；
- （3）历史波动率：23.24%、26.29%、24.77%（分别采用深证综指最近 1 年、2 年、3 年的波动率）；
- （4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年、2 年、3 年存款基准利率）；
- （5）股息率：1.01%、0.89%、1.06%（分别采用公司最近 1 年、2 年、3 年的平均股息率）。

2、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，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

授予的股票期权数量 (万份)	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)
558	1,594.25	376.30	726.23	367.74	123.98

注：（1）上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，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。

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，股票期权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。若考虑本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。

二、限制性股票

（一）限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

1、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，股票来源为惠州光弘科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

2、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 750.50 万股。其中首次授予 603.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 0.75%；预留授予 147.50 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 80,911.55 万股的 0.18%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1.00%。

3、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划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：

序号	姓名	国籍	职务	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公司股本总额的比例 (%)
1	苏志彪	中国	副总经理、职工代表董事	10	1.33%	0.01%
2	朱建军	中国	副总经理	10	1.33%	0.01%

3	王军发	中国	副总经理	10	1.33%	0.01%
4	邱乐群	中国	财务总监	7.5	1.00%	0.01%
5	徐宇晟	中国香港	董事会秘书	7.5	1.00%	0.01%
其他核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员（204人）				558	74.35%	0.69%
预留				147.5	19.65%	0.18%
合计（209人）				750.5	100.00%	0.93%

注：（1）上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司股本总额的 1.00%。
公司全部有效的本计划所涉及的标的股票总数累计不超过提交股东会时公司股本总额的 20.00%。

（2）本激励计划的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

（3）本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

（二）有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自限制性股票授予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。

2、本激励计划的授予日

本激励计划的授予日在本激励计划报公司股东会审议通过后由董事会确定。董事会须在股东会通过后 60 日内授出限制性股票并完成登记、公告等相关程序，若未能在 60 日内完成上述工作，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留限制性股票的授予对象应当在本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

授予日必须为交易日，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，因特殊情况推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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它期间。

3、本激励计划的限售期

本激励计划首次授予限制性股票的限售期为自限制性股票授予登记日起 12 个月、24 个月、36 个月，预留授予限制性股票的限售期为自限制性股票预留授予登记日起 12 个月、24 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。

限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积金转增股本、股票红利、股份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。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有，原则上由上市公司代为收取，待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，对应的现金分红由公司收回，并做相应会计处理。

4、本激励计划的解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票将分 3 次解除限售，解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期	解除限售期安排	解除限售比例
首次授予的第一个解除限售期	自限制性股票首次授予登记日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予登记日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40.00%
首次授予的第二个解除限售期	自限制性股票首次授予登记日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
首次授予的第三个解除限售期	自限制性股票首次授予登记日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予登记日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30.00%

预留授予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：

解除限售期	解除限售期安排	解除限售比例
-------	---------	--------

预留授予的第一个解除限售期	自限制性股票预留授予登记日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予登记日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
预留授予的第二个解除限售期	自限制性股票预留授予登记日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50.00%

5、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象所获限制性股票解除限售后进行售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东减持股份管理暂行办法》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，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。

（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》、《上市公司股东减持股份管理暂行办法》、《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》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。

（三）授予价格及授予价格确定方法

1、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 10.43 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 10.43 元的价格购买公司股票。

2、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

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

(1) 本激励计划公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50.00%，即每股 20.86 元的 50.00%，为每股 10.43 元；

(2) 本激励计划公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50.00%，即每股 20.67 元的 50.00%，为每股 10.34 元；

3、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票授予价格同首次授予的限制性股票。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。

（四）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

解除限售期内，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 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，本次计划即告终止，所有激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（3）公司层面业绩考核要求：

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2027 年度增长率不低于 10%； 或以 2026 年度净利润为基数，2027 年度增长率不低于 10%
	第二个解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 21%； 或以 2026 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 21%
	第三个解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2029 年度增长率不低于 33%； 或以 2026 年度净利润为基数，2029 年度增长率不低于 33%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 21%； 或以 2026 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 21%
	第二个解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2029 年度增长率不低于 33%； 或以 2026 年度净利润为基数，2029 年度增长率不低于 33%

注：（1）、上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

（2）、上述“净利润”指标，以经审计的合并报表所载数据剔除本次激励股份支付费用影响后的数据为计算依据。

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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（4）个人层面绩效考核要求：

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。公司将制定并依据《2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）实施考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，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。

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人层面解锁比例×个人当年可解除限售额度。因个人绩效考核导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D 共 4 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的解除限售比例：

限制性股票	绩效评定	A	B	C	D
-------	------	---	---	---	---

	解除限售比例	100.00%	100.00%	60.00%	0.00%
--	--------	---------	---------	--------	-------

3、考核指标的科学性和合理性

本激励计划设置两个层面的考核指标，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面以营业收入和净利润作为考核指标，该指标反映了公司盈利能力，体现公司经营的最终成果，直接反映公司的成长能力和行业竞争力，能够树立较好的资本市场形象。公司设定的考核目标已充分考虑当前经营状况及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

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前一年度绩效考评结果，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。

（五）调整方法和程序

1. 限制性股票数量的调整方法

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限制性股票数量和授予价格。若在本计划草案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、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（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

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

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) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

2. 授予价格的调整方法

若在本计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，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。

(2) 配股

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

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。

(3) 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。

(4) 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 仍须为正数。

(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，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，同时公告律师出具的法律意见书。

（六）限制性股票回购注销原则

1. 限制性股票回购注销的原则

（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、缩股或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

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

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。

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，调整如下：

① 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P_0/(1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；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 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，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即1 股股票缩为 n 股股票）。

③ 配股：

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

其中：P₁ 为股权登记日当天收盘价；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）

④ 派息：

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P 仍须为正数。

3. 回购数量、价格的调整程序

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、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。

因其他原因需要调整限制性股票回购数量、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

公司按照本激励计划的规定实施回购时，应及时召开董事会审议回购方案，并依法将回购方案提交股东会批准。律师事务所应当就回购方案是否符

合法律、行政法规、《管理办法》的规定和股权激励计划的安排出具专业意见。随后，应向证券交易所申请回购该等限制性股票，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。公司应将回购款项支付给激励对象并于登记结算公司完成相应股份的过户手续；在过户完成后的合理时间内，公司应注销该部分股票。

（七）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、限制性股票的会计处理

（1）、授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认股本和资本公积。同时，就回购义务确认负债。

（2）、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例，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）、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；结转限售期内每个资产负债表日确认的所有者权益或负债；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，由公司进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

（4）、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》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值－授予价格，其中，限制性股票的公允价值=授予日收盘价。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照企业会计准则确定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照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。

根据中国会计准则要求，具体金额应以“实际授予日”计算的限制性股票公允价值为准。假设公司 2026 年 8 月授予限制性股票，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的授予条件和解除限售条件，则本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予限制性股票授予数量 (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)
603	6,228.99	1,687.02	3,010.68	1,167.94	363.36

注：（1）上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，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。

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。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发骨干员工的积极性，提高经营效率，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。

第六章 公司/个人发生异动的处理

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行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销：

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/解除限售的股票期权/限制性股票由公司统一注销/回购注销处理，激励对象获授股票期权/限制性股票已行权/解除限售的，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向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）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生正常职务变更，但仍在公司内，或在公司下属子公司内任职的，其已行权的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；已获授但尚未行权的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；已

解除限售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，已获授但尚未解除限售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。

2、激励对象担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票职务的，则其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

3、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、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（二）激励对象离职

1、激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系或合同到期且不再续约或主动辞职的，激励对象根据本计划已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2、激励对象因公司裁员等原因被动离职的，激励对象根据本计划已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休后公司继续返聘且返聘岗位仍属激励范围内的，其已行权的股票期权可按照返聘岗位对相应数量的权益进行行权，已获授但尚未行权的股票期权可按照返聘岗位对相应数量的权益进行行权；已解除限售的限制性股票可按照返聘岗位对相应数量的权益进行解除限售，已获授但尚未解除限售的限制性股票可按照返聘岗位对相应数量的权益进行解除限售。

2、激励对象因公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象因退休

而离职的，激励对象根据本激励计划已行权的股票期权不作处理，董事会可以决定对已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，董事会可以决定对已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（五）激励对象死亡

1、激励对象因执行职务身故的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。

2、激励对象因其他原因身故的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授

予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（七）激励对象资格发生变化

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，激励对象已行权的股票期权继续有效，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；已解除限售的限制性股票继续有效，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销：

- 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。

（八）其他情况

其它未说明的情况，已行权的股票期权由董事会认定，并确定其处理方式，已获授但尚未行权的股票期权由董事会认定，并确定其处理方式；已解除限售的限制性股票由董事会认定，并确定其处理方式，已获授但尚未解除限售的限制性股票由董事会认定，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计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，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。

第七章 附则

- 一、本激励计划经公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划的解释权属于公司董事会。

惠州光弘科技股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 6 日