证券代码：688167　　证券简称：炬光科技　　公告编号：2025-063

西安炬光科技股份有限公司 2025年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

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。

重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）
- 股份来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：西安炬光科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）拟向激励对象授予限制性股票360.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本8,985.9524万股的4.01%。其中，首次授予324.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的3.61%，占本次激励计划拟授予权益总额的90.00%；预留授予36.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的0.40%，占本次激励计划拟授予权益总额的10.00%。

一、股权激励计划目的

公司为了进一步吸引和留住优秀人才，充分调动管理人员与核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，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》”）、《科创板上市公司持续监管办法（试行）》《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《监管指南第4号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《西安炬光科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本次激励计划。

截至本次激励计划草案公告日，公司正在实施的其他股权激励计划为：2023年限制性股票激励计划、2024年限制性股票激励计划及2024年资产收购相关限制性股票激励计划。其简要情况如下：

（一）2023年限制性股票激励计划

2023年5月4日，公司以100.00元/股的授予价格向128名A类激励对象首次授予限制性股票161.00万股，向22名A类激励对象授予预留部分限制性股票29.00万股；以60.00元/股的授予价格向1名B类激励对象首次授予限制性股票15.00万股，向1名B类激励对象授予预留部分限制性股票5.00万股。2024年4月25日，公司以59.57元/股的授予价格向1名B类激励对象授予剩余预留部分限制性股票10.00万股。

2024年4月25日，因该次激励计划首次授予及预留授予第一个归属期公司层面业绩考核目标未达成及部分激励对象离职，作废激励对象本期不能归属的部分限制性股票749,590股；2025年4月26日，因该次激励计划首次授予及预留授予第二个归属期公司层面业绩考核目标未达成、部分激励对象离职、1名激励对象因担任监事不符合激励对象条件，作废激励对象本期不能归属的部分限制性股票781,410股。

因公司2022年利润分配方案已实施完毕，将该次股权激励计划A类激励对象的授予价格（含预留部分）由100.00元/股调整为99.57元/股，B类激励对象的授予价格（含预留部分）由60.00元/股调整为59.57元/股；因公司2023年利润分配方案已实施完毕，将该次股权激励计划A类激励对象的授予价格（含预留部分）由99.57元/股调整为99.27元/股，B类激励对象的授予价格（含预留部分）由59.57元/股调整为59.27元/股。

（二）2024年限制性股票激励计划

2024年3月22日，公司以46.20元/股的授予价格，分别向554名A类激励对象首次授予限制性股票106.12万股；向1名B类激励对象首次授予限制性股票30.90万股；向38名C类激励对象授予预留部分限制性股票34.16万股；向46名D类激励对象授予预留部分限制性股票50.08万股。

2025年4月26日，因该次激励计划首次授予及预留授予第一个归属期公司层面业绩考核目标未达成、部分激励对象离职、1名激励对象因担任监事已不符合激励对象条件等原因，作废激励对象本期不能归属的部分限制性股票1,125,490股。同时，由于公司在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内未明确预留部分限制性股票激励对象，本次激励计划预留的478,400股限制性股票失效。

因公司2023年利润分配方案已实施完毕，将该次股权激励计划激励对象的授予价格（含预留部分）由46.20元/股调整为45.90元/股。

（三）2024年资产收购相关限制性股票激励计划

2024年10月14日，公司以44.26元/股的授予价格向523名A类激励对象首次授予限制性股票326.243万股，向1名B类激励对象首次授予限制性股票34.89万股；2024年11月20日，公司以44.26元/股的授予价格向4名A类激励对象授予预留部分限制性股票17.85万股；2025年4月24日，公司以44.26元/股的价格向45名A类激励对象授予剩余预留部分限制性股票71.017万股。

本次激励计划与公司正在实施的2023年限制性股票激励计划、2024年限制性股票激励计划、2024年资产收购相关限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本次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）。

符合本次激励计划授予条件的激励对象所获授的限制性股票，在满足相应归属条件后，在归属期内以授予价格分次获得相应数量的公司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上海分公司（以下简称“证券登记结算机构”）进行登记，经证券登记结算机构登记后便享有应有的股东权利，包括但不限于分红权、配股权、投票权等；激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

（二）标的股票来源

本次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。

三、股权激励计划拟授出的权益数量

本次激励计划拟向激励对象授予限制性股票360.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本8,985.9524万股的4.01%。其中，首次授予324.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的3.61%，占本次激励计划拟授予权益总额的90.00%；预留授予36.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本的0.40%，占本次激励计划拟授予权益总额的10.00%。

经公司2023年第三次临时股东大会审议通过的2023年限制性股票激励计划、经公司2024年第二次临时股东大会审议通过的2024年限制性股票激励计划以及经公司2024年第五次临时股东大会审议通过的2024年资产收购相关限制性股票激励计划尚在实施中。截至本次激励计划草案公告之日，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次激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%；C***Z***先生、刘兴胜先生累计获授公司股份数量超过股本总额1.00%。

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，限制性股票的数量将根据本次激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本次激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第4号》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

本次激励计划涉及的激励对象为公司（含全资子公司、下同）董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的骨干员工。

（二）激励对象的范围

1、本次激励计划拟首次授予的激励对象共计94占公司员工总数908人（截至2025年8月31日）的10.35%，包括：

（1）董事、高级管理人员；

（2）核心技术人员；

（3）董事会认为需要激励的骨干员工。

本次激励计划的激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司（含分公司及子公司）存在聘用或劳动关系。

2、本次激励计划拟首次授予的激励对象包括公司实际控制人刘兴胜先生及其一致行动人李小宁先生、侯栋先生。公司将前述人员纳入本次激励计划的原因为：

刘兴胜先生为公司董事长、总经理，是公司的核心管理者、核心技术人员，负责公司的研发战略规划，带领团队突破关键核心技术，对公司的技术研发、未来战略方针的制定、经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响，起到积极影响作用。

李小宁先生现任公司泵浦团队销售总监，负责公司泵浦销售体系建设、团队管理、市场规划布局等，是公司重要的销售管理人员。

侯栋先生为公司核心技术人员，并任职工艺工程与材料经理，主导开发了多款产品，重点应用于国家科研项目以及医疗健康领域，是公司研发不可或缺的中坚力量。主导和推动公司研发创新工作，利用新技术、新资源，优化生产流程，提高生产效率，降低生产成本，提升公司的整体技术水平和市场竞争力。

同时，刘兴胜先生、李小宁先生、侯栋先生参与本次激励计划有助于提升公司核心人员参与的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。因此，公司将刘兴胜先生、李小宁先生、侯栋先生纳入本次激励计划符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》《监管指南第4号》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

除上述人员外，本次激励计划拟首次授予涉及的激励对象不包括其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，不包括公司独立董事、监事，亦不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

3、本次激励计划拟首次授予的激励对象包含28名外籍员工，公司一直秉承国际化经营的发展理念，参与本次激励计划的外籍员工主要就职于炬光科技及其全资子公司，全资子公司炬光科技全球化布局的重要组成部分。前述外籍员工在参与公司经营管理等方面起到不可忽视的重要作用，为公司在全球销售、海外管理、研发水平等方面在行业内保持先进地位提供了有力保障，使公司有能力保持和提高产品的国际竞争力以及公司的国际市场地位。同时，公司将充分发挥前述人员丰富的经验和跨文化沟通能力，加速拓展公司国际市场，提升公司的国际竞争力和国际化进程。因此，将前述外籍员工纳入公司本次激励计划的激励对象范围，将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司长期可持续发展。

4、预留权益的授予对象应当在本次激励计划经股东大会审议通过后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）激励对象获授的限制性股票分配情况

本次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（股）	占拟授予权益总额的比例	占本次激励计划草案公告时公司总股本的比例
（一）董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	刘兴胜	中国	董事长、总经理	296,200	8.23%	0.33%
2	叶一萍	中国	董事、财务总监	51,800	1.44%	0.06%
3	张雪峰	中国	职工代表董事、董事会秘书	77,200	2.14%	0.09%
4	王智卫	中国	首席科学家	27,300	0.76%	0.03%
5	侯栋	中国	封装工艺专家	62,700	1.74%	0.07%
6	高雷	中国	事业部生产工程与制造总监	67,400	1.87%	0.08%
（二）董事会认为需要激励的骨干员工（88人）				2,657,400	73.82%	2.96%
首次授予限制性股票数量合计				3,240,000	90.00%	3.61%
二、预留部分				360,000	10.00%	0.40%
总计				3,600,000	100.00%	4.01%

注：（1）上述激励对象中，除激励对象刘兴胜先生、C***Z***先生之外，其他激励对象累计获授公司股份数量未超过股本总额的1.00%。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次激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。

（2）本次激励计划拟首次授予激励对象包括公司实际控制人刘兴胜先生及其一致行动人李小宁先生、侯栋先生，除前述人员外，不包括其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，亦不包括公司独立董事、监事。

（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，可以将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的20.00%；除激励对象刘兴胜先生、C***Z***先生外，调整后其他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1.00%。

（4）预留部分的激励对象在本次激励计划经股东大会审议通过后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。

（5）上表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，系四舍五入所致。

（6）本次激励计划拟首次授予的激励对象包括28名外籍激励对象，其姓名及国籍如下：

姓名	国籍	姓名	国籍
L***J***S***	新加坡	V***J***	菲律宾
V***S***	美国	Z***T***	新加坡
W***U***	德国/瑞士	L***H***	新加坡
C***W***L***	新加坡	P***C***L***	新加坡
T***C***H***	新加坡	L***K***	马来西亚
B***I***	德国	G***P***	意大利
M***E***	德国/瑞士	M***P***	德国
A***M***	德国	D***B***	德国
C***Z***	美国	V***M***	法国
W***H***	美国	D***G***	德国
Q***H***	新加坡	T***S***	德国
S***I***	瑞士	I***T***	意大利
T***S***	德国/瑞士	A***S***	意大利
Y***Q***	新加坡	B***K***S***	马来西亚

（四）激励对象的核实

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

2、公司董事会薪酬与考核委员将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本次激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员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核实。

（五）在本次激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本次激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象失去参与本次激励计划的资格，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

五、本次激励计划的相关时间安排

（一）本次激励计划的有效期

本次激励计划的有效期为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60个月。

（二）本次激励计划的授予日

授予日在本次激励计划经公司股东大会审议后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。

（三）本次激励计划的归属安排

本次激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，且不得在下列期间归属：

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；

4、中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

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。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分的限制性股票在2025年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分的限制性股票在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。在上述约定期间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制性股票不得归属，由公司按本次激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本次激励计划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股本、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，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

（四）本次激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本次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》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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、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、激励对象为公司持股5%以上股东、董事、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。

3、在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司持股5%以上股东、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。

六、限制性股票的授予价格及其确定方法

（一）首次授予部分限制性股票的授予价格

本次激励计划限制性股票的授予价格为不低于120.80元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股不低于120.80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。公司以控制股份支付费用为前提，授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不得低于120.80元/股。

（二）首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票的授予价格的定价方法为自主定价，并确定为不低于120.80元/股。

1、本次激励计划草案公告前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133.53元，该最低授予价格占前1个交易日交易均价的90.47%。

2、本次激励计划草案公告前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124.59元，该最低授予价格占前20个交易日交易均价的96.96%。

3、本次激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）为每股97.51元，该最低授予价格占前60个交易日交易均价的123.88%。

4、本次激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）为每股83.70元，该最低授予价格占前120个交易日交易均价的144.32%。

（三）预留授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致。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）定价依据

本激励计划限制性股票授予价格的定价依据参考了《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定，定价方式以稳定核心团队、促进公司发展、维护股东利益为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

七、限制性股票的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，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，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。

（二）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

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，本次激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；若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归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求

首次授予的限制性股票对应的考核年度为2025年-2027年，共三个会计年度，每个会计年度考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	人效（A）		剔除股份支付费用影响的销售和管理费用率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2025年	82.00万元/人	65.60万元/人	22.00%	26.40%
第二个归属期	2026年	93.00万元/人	74.40万元/人	19.00%	22.80%
第三个归属期	2027年	109.00万元/人	87.20万元/人	16.00%	19.20%

注：1、上述“人效”指标以年度报告中披露的营业收入除以期初与期末在职员工数量的平均值计算得出。

2、销售和管理费用率指标以年度报告中披露的销售费用与管理费用之和（剔除股份支付费用影响后）除以营业收入计算得出。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩考核指标	业绩完成度	对应系数（X/Y）
人效（A）	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%
	A<An	X=0%
剔除股份支付费用影响的销售和管理费用率（B）	B≤Bm	Y=100%
	Bn≥B>Bm	Y=80%
	B>Bn	Y=0%
公司层面归属比例（W）	W=MAX（X,Y）	

若本次激励计划预留部分的限制性股票在2025年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致。

若本次激励计划预留部分在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为2026年-2027年两个会计年度，其各年度的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	人效（A）		剔除股份支付费用影响的销售和管理费用率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026年	93.00万元/人	74.40万元/人	19.00%	22.80%
第二个归属期	2027年	109.00万元/人	87.20万元/人	16.00%	19.20%

注：1、上述“人效”指标以年度报告中披露的营业收入除以期初与期末在职员工数量的平均值计算得出。

2、销售和管理费用率指标以年度报告中披露的销售费用与管理费用之和（剔除股份支付费用影响后）除以营业收入计算得出。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩考核指标	业绩完成度	对应系数（X/Y）
人效（A）	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%
	A<An	X=0%
剔除股份支付费用影响的销售和管理费用率（B）	B≤Bm	Y=100%
	Bn≥B>Bm	Y=80%
	B>Bn	Y=0%
公司层面归属比例（W）	W=MAX（X,Y）	

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标的，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。

5、个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部对于本次激励计划制定的绩效考核相关制度实施，个人层面绩效考核结果实行百分制，公司依据本次激励计划绩效考核相关制度对个人实施绩效考评，根据个人绩效考评分值得出个人层面归属比例（S）。届时依据限制性股票对应考核期的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属股数。

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例（W）×个人层面归属比例（S）。

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的部分，作废失效，不得递延至下期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

6、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面、分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

2024年，公司完成两次极具战略意义的海外并购，为公司业务发展开拓了全新局面，使得公司业务态势相较于2024年之前发生了显著且积极的变化，业务领域进一步拓宽。公司正在加速战略转型驱动，开启优化增长，公司业务战略重心将进一步向光通信、消费电子及泛半导体制程解决方案等高增长潜力领域倾斜，利用成熟业务的稳定收益，为新型业务的发展提供资金支持和资源保障，从而实现公司业务的可持续发展。同时，在内部管理层面，公司也进行了精细化的优化调整。管理重心明确向提升人力效能、降低销售和管理费用率的方向聚焦。公司期望通过一系列管理举措，较以往年份逐步提升人力效能，有效降低费率，实现公司运营效率与经济效益的双重提升。因此，本次激励计划的业绩考核目标的设定全面考虑了当前经营状况及未来战略发展规划、管理效率提升等综合因素。

因此，本次激励计划公司层面业绩考核指标设置为人效或剔除股份支付费用影响的销售和管理费用率。考核目标具体数值的确定是基于对公司未来的长期持续稳定发展前景的信心和公司内在价值的认可，同时考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、公司未来的发展规划以及管理效率提升等相关因素，且综合考虑了对公司员工的激励效果，考核目标的设定科学、合理，具有一定的挑战性，有助于调动员工的积极性，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。

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考核年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及具体可归属数量。

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。

八、限制性股票激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本次激励计划草案及《考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本次激励计划作出决议。董事会审议本次激励计划时，拟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。

3、董事会薪酬与考核委员应当就本次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。公司应当聘请律师事务所对本次激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

4、公司应当对内幕信息知情人在本次激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5、本次激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司在召开股东大会前，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）。董事会薪酬与考核委员应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本次激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员对激励名单审核及公示情况的说明。

6、股东大会应当对本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、监事、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。

公司股东大会审议股权激励计划时，拟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。

7、本次激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本次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限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属、作废失效、办理有关登记等事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本次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《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、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。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。董事会薪酬与考核委员应当同时发表明确意见。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。

3、公司董事会薪酬与考核委员应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、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，董事会薪酬与考核委员（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。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应在60日内按照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。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，并宣告终止实施本次激励计划，根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。未完成授予的限制性股票失效，且终止本次激励计划后的3个月内不得再次审议股权激励计划。

预留权益的授予对象应当在本次激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件，当批次对应的限制性股票不得归属，并作废失效。上市公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告董事会薪酬与考核委员、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

（四）本次激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本次激励计划之前拟变更本次激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本次激励计划之后变更本次激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、公司董事会薪酬与考核委员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。

（五）本次激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本次激励计划之前拟终止实施本次激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本次激励计划之后终止实施本次激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。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。

九、本次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

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×(1＋n)

其中：Q0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＝Q0×P1×(1＋n)÷(P1＋P2×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＝Q0×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、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不作调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制