

证券代码：300480

证券简称：光力科技

光力科技股份有限公司
2026年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

光力科技股份有限公司

2026年8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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划系依据《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》等相关法律、法规、规章和规范性文件的规定以及《光力科技股份有限公司章程》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）。股票来源为光力科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

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，以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进行登记。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，并且该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300.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额37,022.26万股的0.81%。其中，首次授予限制性股票260.39万股，占本激励计划公告时公司股本总额的0.70%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的86.80%；预留39.61万股，占本激励计划公告时公司股本总额的0.11%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的13.20%。

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1.00%。

四、本激励计划限制性股票的首次授予价格为17.68元/股。预留部分授予价格与首次授予部分的授予价格相同。在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，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，限制性股票授予/归属价格和数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象共计318人，约占公司2025年12月31日员工总数的34.27%。包括公司公告本激励计划时在本公司（含分、子公司，下同）

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员工。预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行。

六、本激励计划有效期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，最长不超过48个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

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不包括公司独立董事。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）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、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起60日内（有获授权益条件的，自条件成就日起算），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、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》等规定公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

公司应当于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并完成预留部分对应的限制性股票的授予；超过12个月未明确激励对象并完成授予的，预留部分对应的限制性股票失效。

十二、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	2
特别提示	3
第一章 释义	7
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 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 限制性股票的激励方式、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 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法	17
第八章 限制性股票的授予与归属条件	19
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序	24
第十章 限制性股票的会计处理	26
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	28
第十二章 附则	32

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：

光力科技、公司、上市公司、本公司	指	光力科技股份有限公司（含合并报表范围内的下属公司）
本激励计划、限制性股票激励计划	指	光力科技股份有限公司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，在满足相应获益条件后分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，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工
预留激励对象	指	指本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本激励计划的激励对象，应于本计划经股东会审议通过后12个月内确定。
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，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	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，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》
《监管指南》	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	《光力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	指	人民币元

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，是由于四舍五入所致。

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、激励和留住对公司未来发展有重要影响的优秀管理人才和核心骨干，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益充分结合在一起，使各方共同关注公司的长远健康发展，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，公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规及规范性文件以及《公司章程》有关规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，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。董事会下设提名、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、董事会提名、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。董事会提名、薪酬与考核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，并且负责审核本激励计划激励对象名单。

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，董事会提名、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，董事会提名、薪酬与考核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，董事会提名、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。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会提名、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。

七、如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

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

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》《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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司董事、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员工。激励对象不包括独立董事、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。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予激励对象共计318人，具体包括：

- 1、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员工（含外籍员工）。

预留授予部分的激励对象应于本计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、提名、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，公司在相关网站披露该等激励对象相关信息。本计划经股东会审议通过后12个月内未明确激励对象并完成授予的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准按照首次授予的标准确定。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，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。

以上激励对象中，非职工代表董事必须经公司股东会选举，职工代表董事必须经公司职工代表大会选举，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激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

以上激励对象包含外籍人员，公司将其纳入本激励计划的原因在于：半导体设备行业国内市场需求不断增长，行业人才竞争日益激烈，高端技术人才是公司持续发展和保持竞争力的原动力。外籍激励对象在公司核心岗位上担任重要职务，在公司的技术研发创新、市场业务拓展等方面起到重要作用，助力公司持续创新、确保竞争优势。股权激励是境外公司常用的激励手段，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司长远发展。

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、董事会提名、薪酬与考核委员会应当对股权激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议股权激励计划前5日披露董事会提名、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提名、薪酬与考核委员会核实。

第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，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、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予不超过300.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额37,022.26万股的0.81%。其中，首次授予限制性股票260.39万股，占本激励计划公告时公司股本总额的0.70%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的86.80%；预留39.61万股，占本激励计划公告时公司股本总额的0.11%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的13.20%。

本激励计划实施后，公司全部有效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本公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的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：

姓名	职务	国籍	获授限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员					
臧锐	副总经理	中国	24,000	0.80%	0.006%
吕琦	董事会秘书、副总经理	中国	15,000	0.50%	0.004%
王娟	职工代表董事	中国	10,000	0.33%	0.003%
Oren Saar	核心技术（业务）人员	以色列	35,000	1.17%	0.009%
Eti Zaluf	核心技术（业务）人员	以色列	10,000	0.33%	0.003%
Yossi Gershon	核心技术（业务）人员	以色列	15,000	0.50%	0.004%

Alex Grouzer	核心技术（业务）人员	以色列	10,000	0.33%	0.003%
Michael Bar	核心技术（业务）人员	以色列	15,000	0.50%	0.004%
Frank Izzi	核心技术（业务）人员	美国	15,000	0.50%	0.004%
Jeremy Chung	核心技术（业务）人员	中国台湾	15,000	0.50%	0.004%
Joshua Patrick Sperry	核心技术（业务）人员	美国	10,000	0.33%	0.003%
小计			174,000	5.80%	0.047%
二、董事会认为需要激励的其他员工					
董事会认为需要激励的其他员工 (共307人)			2,429,900	81.00%	0.656%
首次授予限制性股票合计			2,603,900	86.80%	0.703%
预留部分			396,100	13.20%	0.107%
合计			3,000,000	100.00%	0.810%

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均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本激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

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

3.在第二类限制性股票授予前，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，将该激励对象放弃的权益份额直接调减。

4.预留部分的激励对象应于本计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、提名、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，公司在相关网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

5.上表中数值出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

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所有限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过48个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定。授予日必须为交易日，公司需在股东会审议通过后60日内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，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《管理办法》等规定公司不得授出权益的期间不计算在60日内，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。

公司应当于本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并完成预留部分对应的限制性股票的授予；超过12个月未明确激励对象并完成授予的，预留部分对应的限制性股票失效。

相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票的期间有限制的，公司不得在相关限制期间内向激励对象授出限制性股票。

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12个月后，且在激励对象满足相应归属条件后将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，但不得在下列期间内归属：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 3、自可能对本公司证券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在决策过程中，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。

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。在本激励计划的有效期内，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属安排应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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%

若预留部分在公司2026年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例与首次授予部分一致。若预留部分在公司2026年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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%

当期归属的条件未成就的，第二类限制性股票不得归属，并作废失效，不得递延至以后年度归属。激励对象根据本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、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象若为公司董事、高

级管理人员的，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，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、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

4、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 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股17.68元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股17.68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、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的首次授予价格为每股17.68元。本激励计划授予的第二类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：

- 1、本激励计划草案公布前1个交易日交易均价（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%，为17.68元/股；
- 2、本激励计划草案公布前20个交易日交易均价（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%，为15.36元/股；
- 3、本激励计划草案公布前60个交易日交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的50%，为17.34元/股；
- 4、本激励计划草案公布前120个交易日交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为17.06元/股。

预留限制性股票的授予价格与首次授予部分的授予价格相同。

三、定价依据

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、维护股东利益为根本目的，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，有利于保障公司股权激励文化的连续性和本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供保障。

公司主要从事高端半导体专用设备和物联网安全生产监控装备的研发、生产、销售及技术服务，已形成了一系列具有自主知识产权的核心技术。目前公司在封装设备领域已经初步完成划磨抛设备的布局，将逐步全面覆盖半导体后道封装划磨抛的各项精密加工工序。公司机械划切机已在先进封装中实现批量销售，在机械划切设备方面，公司有二十余种型号，并可以根据客户的应用场景提供定制化的解决方案。公司产品主要应用半导体后道封测中的晶圆切割、封装体切割、晶

圆减薄工艺环节，其技术创新紧随封装工艺技术的发展。此外，矿山智能化建设随着煤炭开采条件进一步复杂化、人工智能迅猛发展、双碳目标加速推进等新形势新任务，煤矿行业智能化发展有很大的发展空间。优秀人才资源是企业的核心竞争力之一，也是推动企业技术创新的源动力。近些年，随着先进封装工艺持续不断演进，行业竞争较为激烈，公司未来持续自主研发和创新高度依赖公司内部具有国际化、专业化的精密设备研发技术团队及核心骨干成员。本激励计划的授予价格有利于充分激发公司核心团队的主观能动性、提升核心人才稳定性和对优秀人才的吸引力，从而增强公司的核心竞争力。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划限制性股票授予价格确定为17.68元/股，激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现激励与约束的对等。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司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。

（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

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：

（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。

（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；激励对象发生上述第（二）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该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。

（三）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2026-2028三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2025年营业收入为业绩基数，对各考核年度营业收入定比业绩基数的增长率（A）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个归属期	2026	40%	32%
第二个归属期	2027	100%	80%
第三个归属期	2028	170%	136%
指标		业绩完成比例	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0

注：上述营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分在公司2026年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致。若预留部分在公司2026年第三季度报告披露后确定预留权益授予对象的，则预留授予的限制性股票考核年度为2027-2028两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2025年营业收入为业绩基数，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值(An)
第一个归属期	2027	100%	80%
第二个归属期	2028	170%	136%
指标		业绩完成比例	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0

注：上述营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

（四）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀A、良好B、一般C、待改进D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对

应个人层面归属比例为0)四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

评价结果	优秀A	良好B	一般C	待改进D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0

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×个人层面归属比例。

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,作废失效,不可递延至以后年度。

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的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。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率,上述指标是衡量企业经营状况、成长性以及预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司主要从事高端半导体后道划磨抛设备和物联网安全生产监控装备的研发、生产、销售和技术服务,随着摩尔定律逼近物理极限,先进封装成为实现系统级性能跃升的关键载体,半导体芯片变得更薄且功能更高,划磨抛设备成为影响芯片微缩化、立体集成、高性能的关键设备,客户对设备的加工精度、加工效率、设备稳定性和智能化提出了更高的要求。公司半导体业务快速增长,已成为公司未来营收增长的主要驱动力,基于此,公司半导体业务在营业总收入中的占比持续提升。在物联网安全生产监控装备领域,煤矿智能化建设已从试点示范迈入规模化应用新阶段、向纵深发展,矿山智能化市场仍有很大发展空间。公司的经营业绩依赖于公司主要产品销售情况,目前行业市场高度集中,公司需要不断加强自身产品技术实力,扩大产销规模,以提升行业竞争力。面对行业的快速发展以及人员规模的不不断扩大,公司高度重视人才培养与团队建设。公司根据行业发展特点和实际情况,经过审慎合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用,为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性的业绩考核目标,在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果。

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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象相关年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告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，应对限制性股票授予/归属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。

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。

3、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。

4、派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，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

本激励计划公告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

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

其中：P₀为调整前的授予价格；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：P₀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：P₀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。

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。

三、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。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，公司将在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

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例—授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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，公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于2026年8月18日用该模型对首次授予的260.39万股第二类限制性股票公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：35.47元/股（假设授予日收盘价为2026年8月18日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：30.20%、35.32%、32.50%（分别采用创业板综（399102）截至2026年8月18日最近12、24、36个月的波动率）；
- 4、无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用国有银行1年期、2年期、3年期整存整取挂牌利率）；
- 5、股息率：0（采用公司截至2026年8月18日最近一年的股息率）。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类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归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2026年9月首次授予激励对象权益，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的归属条件且在各归属期内归属全部权益，根据中国会计准则要求，预测本激励计划首次授予的第二类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）	预计摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）	2029年（万元）
260.39	4,839.35	930.42	2,323.07	1,144.93	440.93

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述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。

上述测算不包含本激励计划的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、核心团队的稳定性，并有效激发核心团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第十一章 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归属的限制性股票取消归属：

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，按本激励计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，激励对象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，激励对象已归属的限制性股票不作处理，尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效，离职前需缴纳完毕相应个人所得税。

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、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；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，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，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。

（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、因丧失劳动能力离职等情形，在情况发生之日起，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司进行处理。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。

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雇佣合同、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。

（四）激励对象退休后未被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，其已归属的限制性股票不作处理；其已获授但尚未归属的限制性股票中，当年达到可归属时间限制和业绩考核条件的，可归属的限制性股票在离职之后仍可归属，其余尚未达到可归属时间限制和业绩考核条件的，由公司作废。

激励对象退休但被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为，其获授的限制性股票继续

有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

激励对象在退休前需支付完毕限制性股票已归属部分涉及的个人所得税。

（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、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部分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、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属股票不作处理，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。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、激励对象若因执行职务身故的，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代为持有继承，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条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。继承人在继承前需向公司支付已归属部分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、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由公司作废失效。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归属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《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，或通过公司董事会提名、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住所地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 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。
- 三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

光力科技股份有限公司
董事会
2026年8月18日