

浙江蓝特光学股份有限公司 2026 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：第二类限制性股票
- 股份来源：浙江蓝特光学股份有限公司（以下简称“蓝特光学”、“本公司”、“公司”或“上市公司”）向激励对象定向发行公司 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：208.00 万股

根据《浙江蓝特光学股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）的约定，公司拟向激励对象授予限制性股票 208.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 40,589.77 万股的 0.51%。

一、股权激励计划目的

（一）本激励计划的目的

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，充分调动员工积极性和创造性，提升公司凝聚力和核心竞争力，有效地将股东、公司和员工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，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《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》”）《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“《自律监管指南》”）等法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《浙江蓝特光学股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本激励计划。

（二）其他股权激励计划的简要情况

截至本激励计划公告日，公司正在实施 2023 年限制性股票激励计划、2024 年限制性股票激励计划，其简要情况如下：

公司于 2023 年 10 月 18 日召开 2023 年第一次临时股东大会审议通过了公司《2023 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要等相关议案。2023 年 10 月 26 日，公司以 8.71 元/股的授予价格向 133 名激励对象授予 443.10 万股第二类限制性股票；截至本激励计划公告日，2023 年限制性股票激励计划第一、二个归属期的限制性股票已成功归属并上市。

公司于 2024 年 10 月 14 日召开 2024 年第二次临时股东大会审议通过了公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要等相关议案。2024 年 10 月 18 日，公司以 9.23 元/股的授予价格向 167 名激励对象授予 328.00 万股第二类限制性股票；截至本激励计划公告日，2024 年限制性股票激励计划第一个归属期的限制性股票已成功归属并上市。

本次激励计划与正在实施的 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

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公司 A 股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票 208.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 40,589.77 万股的 0.51%。

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 20.00%。

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

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，并结合公司的实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心员工（不包括独立董事、外籍员工）。

（二）激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 211 人，包括：

1、董事、高级管理人员；

2、核心员工。

激励对象必须在公司授予限制性股票时及本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划授予的激励对象包括公司实际控制人徐云明先生。徐云明先生担任公司董事长、总经理、核心技术人员，长期负责公司战略布局、市场开发、研发规划等重要事项，对公司的经营发展起到了重要作用。本激励计划将徐云明先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求，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。除前述人员外，本激励计划的激励对象不包括公司实际控制人的配偶、父母、子女、公司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、外籍员工。

（三）激励对象获授的限制性股票分配情况

序号	姓名	国籍	职务	本次获授的限制性股票数量(万股)	获授限制性股票占授予总量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	徐云明	中国	董事长、总经理	12.00	5.77%	0.03%
2	吴明	中国	董事、副总经理	12.00	5.77%	0.03%
3	章利炳	中国	副总经理	10.00	4.81%	0.02%
4	马陈良	中国	副总经理	3.00	1.44%	0.01%
小计				37.00	17.79%	0.09%

二、其他激励对象			
核心员工（207人）	171.00	82.21%	0.42%
授予限制性股票数量合计	208.00	100.00%	0.51%

注：1、公司全部在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公司股本总额的 20.00%。

2、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未超过公司股本总额的 1.00%。

3、以上合计数据与各明细数据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。

（四）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薪酬与考核委员会核实。

（五）在本激励计划实施过程中，如激励对象发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象的情形，公司将取消其参与本激励计划的资格，该激励对象不得获授限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票作废失效。

五、股权激励计划相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

1、本激励计划所涉限制性股票的有效期为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 60 个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1、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 日内对激励对象进行授予并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，需披露未完成原因并终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

2、归属期限归属安排

本激励计划授予的限制性股票自首次授予之日起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，归属日必须为交易日，但下列期间内不得归属：

- (1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；
- (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起或者进入决策程序之日起，至依法披露之日内；
- (4) 中国证监会及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。

限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间未申请归属或因未达到归属条件而不能申请归属的当期限制性股票作废失效，不得归属或递延归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

3、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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》等相关法律、行政法规、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。

(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、行政法规、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。

六、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

本激励计划授予限制性股票的授予价格为每股 21.92 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 21.92 元的价格购买公司股票。

(二) 限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不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%，为 21.92 元/股；

2、本激励计划草案公布前 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）的 50%，为 20.50 元/股；

3、本激励计划草案公布前 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）的 50%，为 18.08 元/股；

4、本激励计划草案公布前 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）的 50%，为 16.82 元/股。

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，公司可向激励对象授予限制性股票；反之，若未满足下列任一条件的，公司不得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。

（二）限制性股票的归属条件

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：

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，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票作废失效。

某一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作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，应满足 12 个月以上的任职期限。某一激励对象在归属获授的各批次限制性股票前无论何种原因不在职（已离职或退休），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不能归属，并作废失效。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 25%； 2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%
第二个归属期	2027 年	下列考核指标达成其一即可： 1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 40%； 2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 40%

第三个归属期	2028 年	<p>下列考核指标达成其一即可：</p> <p>1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 50%；</p> <p>2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 50%</p>
--------	--------	---

注：以上“营业收入”与“净利润”指标经会计师事务所审计的合并财务报表所载数据作为计算依据指标。其中，“净利润”为经审计的归属于上市公司股东净利润，并剔除实施股权激励计划产生的激励成本的影响；“净利润增长率”指标的计算口径与“净利润”指标一致。

5、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司个人绩效考核相关制度实施。激励对象个人年度绩效考核结果分为“A、B、C、D、E”五个等级，届时依据限制性股票归属前一年度的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×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）考核体系的科学性和合理性说明

本计划以营业收入、净利润为基准，营业收入、净利润增长率作为限制性股票归属的业绩考核指标。该两项指标能够真实反映公司的经营情况、市场拓展能力或盈利能力，是体现企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标，能够树立较好的资本市场形象。公司所设定的目标是充分考虑了公司目前经营状况及未来战略发展规划等综合因素，其中各归属期的净利润目标均显著高于前期已实行的限制性股票激励计划，指标设定科学、合理。

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当年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件以及具体的归属数量。

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，不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，也对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，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、薪酬与考核委员会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明确意见。

4、公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属、登记及作废等事宜。

6、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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）。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在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名单审核及公示情况的说明。

8、公司股东会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东会应当对《管理办法》第九条规定的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、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。

公司股东会审议股权激励计划时，作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。

9、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本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。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属、登记和作废等事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东会审议通过本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，薪酬与考核委员会应同时发表明确意见。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、公司薪酬与考核委员会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，薪酬与考核委员会（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、计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象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，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

（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，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象的归属条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜（可分多批次），对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理股份归属事宜。

（四）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，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、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、公司应及时披露变更原因及内容，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）本激励计划的终止程序

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

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

3、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、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）限制性股票授予/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 为调整后的限制性股票授予/归属数量；Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）。

2、配股

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

其中：Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量；Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量；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总股本的比例）。

3、缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量；Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为缩股的比例（即每股股票缩为 n 股股票）。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予/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获授限制性股票归属前，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：

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 为调整后的限制性股票授予价格；P₀为调整前的限制性股票授予价格；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例。

2、配股

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

其中：P 为调整后的限制性股票授予价格；P₀为调整前的限制性股票授予价格；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总股本的比例）。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的限制性股票授予价格；P₀为调整前的限制性股票授予价格；n 为缩股的比例。

4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P 为调整后的限制性股票授予价格；P₀为调整前的限制性股票授予

价格； V 为每股的派息额。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) 本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/归属数量和授予价格的，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。

十、会计处理方法与业绩影响测算

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) 会计处理方法

1、授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定限制性股票在授予日的公允价值。

2、归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值和第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本或费用，同时确认所有者权益“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被归属而失效或作废，则减少所有者权益。

5、第二类限制性股票公允价值的确定方法及涉及估值模型重要参数取值合理性

公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，并运用该模型以 2025 年 1 月 23 日为计算的基准日，对授予的第二类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：

- (1) 标的股价：44.77 元/股（本激励计划草案公布前一交易日公司股票的收盘价）；
- (2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个归属日的期限）；
- (3) 历史波动率：12.91%、16.59%、15.19%（分别采用上证指数最近一年、两年、三年的年化波动率）；
- (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 年期、2 年期、3 年期的人民币存款基准利率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划授予的限制性股票成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为 2026 年 2 月底）：

限制性股票数量 (万股)	摊销总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
208.00	4808.94	2591.00	1526.27	1029.78	367.55

注：1、上述费用为预测成本、并不代表最终的会计成本，实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关；激励对象在归属前离职、公司业绩考核、激励对象个人绩效考核不达标会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。

- 2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；
- 3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。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、团队稳定性，并有效激发管理团

队的积极性，从而提高经营效率、降低代理人成本，给公司经营业绩和内在价值的长期提升带来积极促进作用。

十一、公司/激励对象各自的权利义务

(一) 公司的权利与义务

1、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登记的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本计划获取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。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、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。

5、公司应当根据本激励计划及证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反公司规章制度等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以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。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。

8、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(二) 激励对象的权利与义务

- 1、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。
- 2、激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票，并按规定限售和买卖股票。
- 3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。
- 4、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。
- 5、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。
- 6、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。
- 7、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。
- 8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。
- 9、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。
- 10、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（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。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

（一）公司情况发生变化的处理

- 1、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。

2、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；
- (2) 公司出现合并、分立的情形。

3、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，并失效作废；已归属的限制性股票，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

1、激励对象职务发生变更

激励对象发生职务变更，但仍属于本激励计划规定的激励对象范围内的，已获授的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。

激励对象因个人绩效考核不合格、过失、不能胜任原有岗位等原因发生职务下降而不再属于本激励计划规定的激励对象范围内的，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作废失效。

激励对象担任公司监事或独立董事，或被认定为其他不能参与本激励计划的人员，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作废失效。

激励对象因触犯法律、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职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对

象劳动关系的，激励对象应当返还因限制性股票归属所获的既得收益，由董事会负责收回激励对象既得收益；已获授但尚未归属的限制性股票作废失效。同时，情节严重的，公司可按照有关法律法规的规定，就因此遭受的损失进行追偿。

2、激励对象离职

激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，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作废失效。

激励对象合同到期，且公司不再续约的，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作废失效。

因公司裁员等，激励对象被动离职，且不存在重大过失、违法违纪等行为的，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作废失效。

3、激励对象退休

激励对象退休返聘的，已获授的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，或激励对象退休而离职的，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作废失效。

4、激励对象丧失劳动能力

激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，已获授的限制性股票仍按本激励计划的规定执行，公司董事会可以决定个人绩效考核条件不再纳入归属条件。

激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，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作废失效。

5、激励对象身故

激励对象身故的，已获授的限制性股票仍按本激励计划的规定执行，由其指定的财产继承人或法定继承人继承，公司董事会可以决定个人绩效考核条件不再纳入归属条件。

6、激励对象资格发生变化

激励对象因出现以下情形之一，导致不再符合激励对象资格的，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作废失效：

- (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。

7、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

- (一) 《浙江蓝特光学股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》；
- (二) 《浙江蓝特光学股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；
- (三) 《浙江蓝特光学股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划激励对象名单》；
- (四) 《北京国枫律师事务所关于浙江蓝特光学股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》；
- (五) 《浙江蓝特光学股份有限公司薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》。

浙江蓝特光学股份有限公司董事会

2026 年 1 月 27 日