

证券代码：002833

证券简称：弘亚数控

公告编号：2026-008

转债代码：127041

转债简称：弘亚转债

广州弘亚数控机械集团股份有限公司 关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象 首次授予股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

首次授予日：2026年3月4日

首次授予数量：1,144.5万份

行权价格：11.99元/份

广州弘亚数控机械集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 3 月 4 日召开第五届董事会第十四次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，董事会认为公司《2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称《激励计划》）规定的授予条件已经成就，同意确定 2026 年 3 月 4 日为首次授予日，向符合授予条件的 190 名激励对象授予 1,144.5 万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、已履行的决策程序和信息披露情况

1、2025 年 12 月 29 日，公司召开第五届董事会第十三次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请公司股东会授权董事会办理 2025 年股票期权激励计划相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核

委员会发表了意见。国浩律师（深圳）事务所就本激励计划的合规性出具了法律意见书；上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司就公司实施本激励计划出具了独立财务顾问报告。

2、2025年12月31日至2026年1月10日，公司对激励对象名单在公司公告栏进行了公示，在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会没有收到任何对公司本次激励计划拟激励对象提出的异议。2026年1月15日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司2025年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》，同日，公司披露了《关于2025年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票及可转债的自查报告》。

3、2026年1月23日，公司召开2026年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司〈2025年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请公司股东会授权董事会办理2025年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

4、2026年3月4日，公司召开了第五届董事会第十四次会议，审议通过《关于调整2025年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向2025年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对本次授予的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。国浩律师（深圳）事务所出具了法律意见书。

二、董事会关于符合授予条件的说明

根据激励计划的规定，同时满足下列授予条件时，公司应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、公司未发生以下任一情形：

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、激励对象未发生以下任一情形：

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《中华人民共和国公司法》（以下简称《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。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，本次激励计划的首次授予条件已经成就，激励对象可获授相关权益。

三、股票期权首次授予的具体情况

1、首次授予日：2026 年 3 月 4 日。

2、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

3、首次授予人数（调整后）：190 人。

4、行权价格：11.99 元/份。

5、首次授予数量及分配情况（调整后）：公司拟向激励对象首次授予 1,144.5 万份股票期权，占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,423.22 万股的 2.70%。

本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍	获授的股票期权数量（万份）	首次授予占股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
陈大江	董事、副总经理	中国	30	2.37%	0.07%
许丽君	副总经理、财务负责人	中国	27	2.14%	0.06%

姓名	职务	国籍	获授的股票期权数量 (万份)	首次授予占股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
黄旭	董事	中国	27	2.14%	0.06%
吴海洋	董事	中国	27	2.14%	0.06%
蒋秀琴	职工董事	中国	36	2.85%	0.08%
莫晨晓	副总经理、董事会秘书	中国	27	2.14%	0.06%
LEE YANG WOO	核心技术(业务)人员	韩国	27	2.14%	0.06%
其他中层管理人员及核心技术(业务)人员(183人)			943.5	74.61%	2.22%
合计			1,144.5	90.51%	2.70%

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均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。公司全部在有效期内的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10%。

②本激励计划激励对象不包括独立董事及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本激励计划的首次授予激励对象包含1名外籍员工，上述员工是公司对应岗位的关键人员，对公司的经营发展发挥重要作用。本次对该外籍员工进行股权激励，将有助于带领公司向更长远的发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益，符合《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

④部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是四舍五入所致。

6、股票期权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日

(1) 有效期

股票期权的有效期限为自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

(2) 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日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留权益的授予对象须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确。

(3) 等待期

本激励计划的激励对象所获授的股票期权适用不同的等待期，自相应股票期权授予之日起算。首次授予部分的等待期为自相应股票期权授予之日起分别为13

个月、25个月、37个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

(4) 可行权日

在本激励计划经股东会通过后，股票期权自等待期满后开始行权。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起至依法披露之日；

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《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的股票期权的等待期及各期行权时间和行权比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予之日起13个月后的首个交易日起至首次授予之日起25个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自首次授予之日起25个月后的首个交易日起至首次授予之日起37个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自首次授予之日起37个月后的首个交易日起至首次授予之日起49个月内的最后一个交易日当日止	1/3

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理股票期权的行权事宜。当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

7、股票期权的行权条件

(1) 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,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。

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。

(2) 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。

四、本次实施的激励计划与股东会审议通过的激励计划存在差异的情况

根据《激励计划》的相关规定及2026年第一次临时股东会授权,2026年3月4日,公司第五届董事会第十四次会议审议通过了《关于调整2025年股票期权激励计划相关事项的议案》,董事会同意对本激励计划首次授予激励对象名单及授予数量进行调整,将激励对象自愿放弃的拟获授本激励计划的1.5万份股票期权进行作废处理。调整后,本激励计划首次授予激励对象人数由191人调整为190

人，拟向激励对象授予股票期权总额由 1,266.0 万份调整为 1,264.5 万份，其中首次授予股票期权由 1,146.0 万份调整为 1,144.5 万份，预留授予股票期权数量保持不变。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划其他内容与公司 2026 年第一次临时股东大会审议通过的激励计划一致。根据公司 2026 年第一次临时股东大会的授权，上述调整属于股东大会对董事会授权范围内的事项，不存在损害公司及股东、特别是中小股东利益的情形；符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等法律、法规和规范性文件中关于激励计划调整的相关规定，内容及审批程序合法、合规。

五、权益授予后对公司财务状况的影响

（一）股票期权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 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型来计算股票期权的公允价值，并于授予日用该模型对授予的股票期权进行测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：17.82 元/股（授予日 2026 年 3 月 4 日收盘价）
- 2、有效期分别为：13 个月、25 个月、37 个月（授予日至每期首个可行权日的期限）
- 3、历史波动率：20.73%、24.73%、22.30（分别采用深证成指最近 13 个月、25 个月、37 个月的历史年化波动率）
- 4、无风险利率：1.3018%、1.3323%、1.3628%（分别采用中债信息网披露的国债 1 年期、2 年期、3 年期收益率）
- 5、股息率：0

（二）预计本激励计划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股票期权的公允价值，并最终确认本次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。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的权益成本摊销情况对各期会计成本的影响如下表所示：

权益工具	授予权益数量 (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)
股票期权	1,144.5	7,313.35	3,410.31	2,556.87	1,132.56	213.61

注：①上述结果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、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

②上述对公司经营成果的影响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，相关权益费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次激励计划实施后，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，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

六、激励对象股票权益行使及缴纳个人所得税的资金安排

本激励对象认购股票权益及缴纳个人所得税的资金全部以合法自筹方式解决。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、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

七、董事会薪酬与考核委员会意见

公司董事会薪酬与考核委员会对公司2025年股票期权激励计划中确定的激励对象是否符合授予条件进行核实后，认为：

1、公司不存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施激励计划的情形，公司具备实施激励计划的主体资格。

2、本次激励计划的激励对象均具备《公司法》《公司章程》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形，激励对象不包括独立董事及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。本次授予股票期权的激励对象主体资格合法、有效，满足获授股票权益的条件。

3、公司董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划的首次授予日进行核查，认为该授予日符合《管理办法》以及公司《激励计划》及其摘要中有关授予日的相关规定。

4、根据《激励计划》的相关规定及 2026 年第一次临时股东大会的授权，董事会决定对本激励计划首次授予激励对象名单及授予数量进行调整。调整后，本激励计划首次授予激励对象人数由 191 人调整为 190 人。

根据公司 2026 年第一次临时股东大会的授权，上述调整属于股东大会对董事会授权范围内的事项，不存在损害公司及股东、特别是中小股东利益的情形；符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件中关于激励计划调整的相关规定，内容及审批程序合法、合规。

董事会薪酬与考核委员会同意以 2026 年 3 月 4 日为首次授予日，向 190 名激励对象授予 1,144.5 万份股票期权。

八、参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经核查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的情况。

九、法律意见书的结论性意见

综上所述，国浩律师（深圳）事务所律师认为：

（一）公司就本次调整及本次授予已取得现阶段必要的批准与授权，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；

（二）本次调整符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；

（三）本次授予确定的授予日、授予对象、行权价格及授予数量符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予条件已经满足，公司实施本次授予符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；

（四）本次调整及本次授予尚需依法履行信息披露义务及办理股票授予登记等事项。

十、备查文件

1. 《第五届董事会第十四次会议决议》
2. 《第五届董事会薪酬与考核委员会第五次会议决议》
3. 《国浩律师（深圳）事务所关于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调整及首次授予相关事项之法律意见书》

特此公告。

广州弘亚数控机械集团股份有限公司董事会

2026 年 3 月 5 日