

证券简称：盛弘股份

证券代码：300693

深圳市盛弘电气股份有限公司  
2026 年限制性股票激励计划  
(草案) 摘要

深圳市盛弘电气股份有限公司

二〇二六年四月

---

## 声明

本公司董事会全体成员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。

---

## 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》等其他有关法律、法规、规章、规范性文件，以及《深圳市盛弘电气股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为深圳市盛弘电气股份有限公司（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及归属安排后，可在归属期内以授予价格分次获授公司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，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予312.10万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.00%。其中首次授予282.88万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.90%，约占本激励计划拟授予总额的90.64%，预留授予29.22万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.09%，约占本激励计划拟授予总额的9.36%。

截至本激励计划公告时，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的20.00%，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，累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划的限制性股票授予价格（含预留授予）为31.89元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成归属登记之前，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，限制性股票授予价格和权益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总计271人，包括本激励计划公告时在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。首次授予的激励对象不包含独立董事，也不包含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。预

---

留授予部分的激励对象在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留授予部分激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期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。激励对象每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件，首次授予权益在首次授予之日起满 12 个月后分三期归属，每期归属的比例依次分别为 30%、30%、40%。若预留授予部分权益于 2026 年三季度披露前授予完成，则预留授予部分各个批次的归属期限和归属安排与首次授予部分一致，若预留授予部分在 2026 年三季度披露后授予完成，则预留授予权益在预留授予之日起满 12 个月后分两期归属，每期归属的比例分别为 50%、50%。

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情形；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、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、高级管理人员的情形；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

---

(六) 中国证监会认定的其他情形。

九、本激励计划资金来源为合法自筹资金，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、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。

十、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，提交公司董事会审议通过后，经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、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。

十二、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。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，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留授予部分权益在本股权激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

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 .....	I
特别提示 .....	II
第一章 释义 .....	1
第二章 实施激励计划的目的 .....	2
第三章 本激励计划的管理机构 .....	3
第四章 激励对象的确定依据和范围 .....	4
第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配 .....	6
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 .....	8
第七章 授予价格和授予价格的确定方法 .....	11
第八章 限制性股票的授予及归属条件 .....	12
第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....	16
第十章 限制性股票的会计处理 .....	18
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	20
第十二章 附则 .....	23

## 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：

盛弘股份、本公司、公司、上市公司	指	深圳市盛弘电气股份有限公司
本激励计划、本计划	指	《深圳市盛弘电气股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》
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归属条件后，按约定比例分次获授并登记的本公司 A 股普通股股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票时确定的，激励对象获授公司每股股票的价格
有效期	指	自第二类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的期间
归属	指	激励对象满足第二类限制性股票获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足第二类限制性股票获益条件后，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》
《自律监管指南》	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	《深圳市盛弘电气股份有限公司章程》
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
登记结算公司	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、本计划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、本计划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 实施激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住核心骨干，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队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原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《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，并报董事会审议。董事会审议通过本激励计划后，报送股东会审议，董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会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。董事会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。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更，董事会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明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本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，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

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。

---

## 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

#### （一）激励对象确定的法律依据

本计划的激励对象是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本计划首次授予的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员，不包含独立董事，也不包含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。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定激励对象名单，并经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

### 二、激励对象的范围

#### （一）本计划首次授予的激励对象总计 271 人。包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事，也不包含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。

董事必须经公司股东会选举，高级管理人员须经董事会聘任。所有激励对象应在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

（二）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、董事会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。预留授予部分激励对象的确定标准

---

参照首次授予的标准确定。

(三) 激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 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。

### 三、激励对象的核实

(一) 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 日。

(二) 公司董事会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 日披露董事会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董事会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、本激励计划的激励工具及股票来源

本计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源于公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

### 二、本激励计划的激励数量

本激励计划拟向激励对象授予 312.10 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。其中首次授予 282.88 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.90%，约占本激励计划拟授予总额的 90.64%，预留授予 29.22 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.09%，约占本激励计划拟授予总额的 9.36%。

### 三、激励对象获授限制性股票的分配情况

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	获授限制性股票数量（万股）	占拟授予权益总量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	魏晓亮	中国	董事、副总经理	3.00	0.96%	0.01%
2	杨柳	中国	董事、副总经理、财务总监	3.00	0.96%	0.01%
3	刘帅	中国	副总经理	3.00	0.96%	0.01%
4	赵庆河	中国	副总经理	3.00	0.96%	0.01%
5	胡天舜	中国	董事会秘书	2.00	0.64%	0.01%
6	郭斌	中国	职工代表董事	1.00	0.32%	0.00%
中层管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员（265 人）				267.88	85.83%	0.86%
预留授予部分				29.22	9.36%	0.09%
合计				312.10	100.00%	1.00%

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公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20%；

- 
- 2、上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，也不包含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、以上百分比是四舍五入之后的结果。

---

## 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、本激励计划的授予日

首次授予日在本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本计划后 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。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

预留授予部分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，预留授予部分限制性股票失效。

### 三、本激励计划的归属安排

（一）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。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《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。

## （二）归属安排

本计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

首次授予部分归属安排	归属时间	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至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	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至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	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至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留授予部分限制性股票在 2026 年三季度报披露前授予完成，则预留授予部分各个批次的归属期限和归属安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2026 年三季度报披露后授予完成，则预留授予部分的限制性股票各个批次的归属期限和归属安排如下表：

预留授予部分归属安排	归属时间	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至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	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至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

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，若届时因归属条件未成就的限制性股票，由公司按本激励计划规定作废失效。

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。

## 四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象的限制性股票已达成归属条件，但限制其售出的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《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》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

---

本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《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《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。

---

## 第七章 授予价格和授予价格的确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票授予价格为 31.89 元/股，即满足归属条件后，激励对象可以每股 31.89 元的价格购买公司 A 股普通股股票。预留授予部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划的授予价格不低于股票票面价值，且不低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公告前 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）每股 44.61 元的 50%；

（2）本计划草案公告前 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）每股 42.52 元的 50%。

---

## 第八章 限制性股票的授予及归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票：

（一）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情形；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

（二）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《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情形；
- 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情形；

5、中国证监会认定的其他情形。

(二) 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《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情形；

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；某一激励对象发生上述第（二）条规定的不得被归属限制性股票情形的，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) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在归属已获授的限制性股票之前，应满足 12 个月以上的任职期限。

(四) 满足公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核年度净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
		公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=60%
第一个归属期	2026年	56162 万元	51482 万元
第二个归属期	2027年	67394 万元	56630 万元
第三个归属期	2028年	80873 万元	62293 万元

注：1、上述“净利润”指标为公司经审计合并报表的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留授予部分限制性股票在 2026 年季报披露前授予完成，则预留授予部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2026 年季报披露后授予完成，则预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	考核年度净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
		公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=60%
第一个归属期	2027年	67394 万元	56630 万元
第二个归属期	2028年	80873 万元	62293 万元

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

#### （五）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

考核等级	A	B	C 及以下
个人层面归属比例	100%	100%	0

若公司层面业绩考核达标，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×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，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划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。

公司层面的业绩考核设置了净利润作为业绩考核指标。净利润指标反映了公司盈利能力，体现企业经营的最终成果。公司的业绩考核设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，促进经营目标的实现。

本激励计划还设置了严密的个人层面绩效考核体系，对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价，确定激励对象是否达到归属条件。

综上，公司 2026 年限制性股票激励计划的考核体系具备全面性、综合性以及可操作性，考核指标的设定具备良好的科学性和合理性，同时对激励对象的激励与约束效果能够达到本激励计划的考核目的。

---

## 第九章 本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

本激励计划草案公告日至限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予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、增发

公司在发生增发新股的情况下，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

本激励计划自草案公告日至限制性股票归属前，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： $P_0$ 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

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

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

当上述情况出现时，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，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所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，公司将自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、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 4 月 1 日用该模型对首次授予的 282.88 万股限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：44.52 元/股（假设公司首次授予日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（本计划首次授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：27.70%、32.45%、29.61%（分别采用创业板综合指数最近 12、24、36 个月的波动率）；
- 4、无风险利率：1.2212%、1.2746%、1.3088%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期的到期收益率）；
- 5、股息率：0%（本计划规定如公司发生股票现金分红除息情形，将调整限制性股票的授予价格，按规定取值为 0）。

### 二、预计本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照归属比例进行分期确认，且在经常性损益中列支。

假设 2026 年 5 月初授予，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的

282.88 万股限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

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）
4320.71	1617.19	1659.75	837.70	206.06

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、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、上述测算部分不包含预留授予部分，预留授予部分授予时将产生额外的股份支付费用。

以目前信息初步估计，公司限制性股票的摊销费用对有效期内净利润有所影响。同时，限制性股票激励计划实施后，将有效激发核心团队的积极性，优化经营效率，为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) 若公司发生下列情形之一，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，并作废失效：

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、中国证监会认定的需要终止激励计划的其他情形。

(二) 若公司出现下列情形之一，则本计划不做变更：

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) 若公司出现下列情形之一，则由公司董事会决定本计划是否做出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(四) 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，并作废失效；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。

### 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做变更，尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

- 
- 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) 激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司及分公司，下同）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、触犯法律法规、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、违反公序良俗等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系，激励对象已获授予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、公司辞退等，自离职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，并作废失效。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。

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；违反了居住国家或地区或所在地国家或地区(包含出差等临时所在地)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) 激励对象按照国家法律法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他方式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，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。发生本款所述情形后，若激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；若激励对象有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍

---

为限制性股票归属条件之一。

(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，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，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限制性股票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，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。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：

激励对象其他原因身故的，在情况发生之日，其已经归属的限制性股票按本激励规定的程序进行，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(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。

---

## 第十二章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市盛弘电气股份有限公司

董事会

2026年4月2日