

惠州光弘科技股份有限公司

2026 年股票期权与限制性股票激励计划

实施考核管理办法

惠州光弘科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，吸引和留住核心技术（业务）人员，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司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的原则，公司制订了《惠州光弘科技股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”）。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

- （一）坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；
- （二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工

作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。激励对象包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。不含公司独立董事和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。所有激励对象必须在本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

第四条 考核机构及执行机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责本次股权激励计划的组织、实施工作；
- （二）公司人力资源部、财务部组成考核小组负责具体考核工作，负责相关数据的收集和提供，对数据的真实性和可靠性负责；并负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总、保存。考核工作小组对薪酬与考核委员会负责并向薪酬与考核委员会报告工作；
- （三）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核指标及标准

激励对象获授的股票期权/限制性股票能否行权/解除限售将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面的业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

解除限售期		业绩考核目标
首次授予的股票期权/限制性股票	第一个行权期/解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2027 年度增长率不低于 10%； 或以 2026 年度净利润为基数，2027 年度增长率不低于 10%
	第二个行权期/解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 21%； 或以 2026 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 21%

	第三个行权期/解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2029 年度增长率不低于 33%； 或以 2026 年度净利润为基数，2029 年度增长率不低于 33%
预留授予的股票期权/限制性股票	第一个行权期/解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2028 年度增长率不低于 21%； 或以 2026 年度净利润为基数，2028 年度增长率不低于 21%
	第二个行权期/解除限售期	满足以下条件之一： 以 2026 年度营业收入为基数，2029 年度增长率不低于 33%； 或以 2026 年度净利润为基数，2029 年度增长率不低于 33%

注：（1）上述“营业收入”指标，以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

（2）上述“净利润”指标，以经审计的合并报表所载数据剔除本次激励股份支付费用影响后的数据为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应行权期获授的可行权股票期权不得行权，由公司注销。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可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息之和回购注销。

（二）激励对象层面考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将依据本办法对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权或解除限售比例。

激励对象绩效考核结果划分为 A、B、C、D 共 4 个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的行权/解除限售比例：

股票期权/限制性股票	绩效评定	A	B	C	D
	行权/解除限售比例	100.00%	100.00%	60.00%	0.00%

激励对象个人当年实际可行权/解除限售额度=个人层面行权/解除限售比例×个人当年可行权/解除限售额度。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。因个人绩效考核导致当期未能解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

第六条 考核程序

公司人力资源部、财务部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工

作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬与考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的首次授予部分考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度，预留授予部分考核年度为 2028 年-2029 年。公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为股票期权行权和限制性股票解除限售的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归档保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，薪酬与考核委员会有权统一销毁。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

（二）本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股

权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

（三）本办法自股东会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

惠州光弘科技股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 6 日