证券简称： 高新兴 证券代码: 300098

高新兴科技集团股份有限公司

第四期股票期权激励计划

（草案）摘要

二〇二六年十一月

声 明

本公司董事会及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺：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行使权益安排的，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》等有关法律、法规、规范性文件，以及《高新兴科技集团股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权，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。

三、本激励计划拟向激励对象授予 4,000.00 万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额 1,737,782,275 股的 2.30%。其中首次授予 3,450.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.99%，约占本激励计划拟授予权益总额的 86.25%；预留授予 550.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.32%，约占本激励计划拟授予权益总额的 13.75%。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

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%。本激励计划中任何一名激励对象通过在全部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%。预留权益比例未超过本期股权激励计划拟授予权益总额的 20%。

四、本激励计划的激励对象总人数为 35 人，包括公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干，不含公司董事（独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内且不晚于公司 2027 年第三季度报告披露前确定，超过该期限未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划授予的股票期权（含预留授予）的行权价格为 4.10 元/份。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股或派息等事宜，股票期权的

行权价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划有效期自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 58 个月。激励对象获授的权益将按约定比例分次行权，每次行使权益以满足相应的行权条件为前提条件。

七、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条规定，不存在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符合《上市公司股权激励管理办法》第八条及《深圳证券交易所创业板股票上市规则》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）中国证监会认定的其他情形。

九、本激励计划资金来源为激励对象自有资金或合法自筹资金。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。

十、公司承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或

者重大遗漏。

十一、本激励计划由公司董事会人力资源管理委员会拟定，提交公司董事会审议通过后，经公司股东会特别决议审议通过后方可实施。

十二、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象首次授予股票期权，并完成登记、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，未授予的股票期权失效。根据《上市公司股权激励管理办法》《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》规定不得授出权益的期间不计算在上述 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内且不晚于公司 2027 年第三季度报告披露前授出。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的情况。

目录

声 明 1
特别提示 2
第一章 释义 6
第二章 本激励计划的目的 7
第三章 本激励计划的管理机构 8
第四章 本激励计划激励对象的确定依据和范围 9
第五章 股票期权的来源、数量和分配 11
第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期 12
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法 15
第八章 股票期权的授予与行权条件 16
第九章 本激励计划的调整方法和程序 20
第十章 股票期权的会计处理 22
第十一章 公司和激励对象发生异动的处理 24
第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 27
第十三章 附则 28

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：

高新兴、本公司、公司、上市公司	指	高新兴科技集团股份有限公司
高新兴物联	指	高新兴物联科技股份有限公司
本激励计划	指	《高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划（草案）摘要》
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定获授股票期权的人员
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
有效期	指	自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	根据股票期权激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
考核管理办法	指	《高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划考核管理办法》
《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》
《自律监管指南第 1 号》	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	《高新兴科技集团股份有限公司章程》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所	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、万元

第二章 本激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，有效地结合股东利益、公司利益和员工利益，激励公司业务领军人才和核心管理、业务和技术骨干团队，充分调动其积极性和创造性，与公司共同成长，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，本公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，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。董事会下设人力资源管理委员会，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、人力资源管理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。人力资源管理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，并对本激励计划的激励对象名单进行审核。

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的，人力资源管理委员会应当就变更后的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。

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，人力资源管理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，人力资源管理委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在股票期权行权前，人力资源管理委员会应当就股权激励计划设定的激励对象股票期权行权的条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》及其他有关法律、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

本激励计划激励对象为公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会拟定名单，并经公司人力资源管理委员会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划的激励对象共计 35 人，包括公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干。

本激励计划涉及的激励对象不含公司董事（独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时及本激励计划的考核期内与公司或公司的子公司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。以上激励对象中，如后续成为公司董事、高级管理人员，必须经股东会选举或公司董事会聘任。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内且不晚于公司 2027 年第三季度报告披露前确定，经董事会提出、人力资源管理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激励对象相关信息。超过前述期限未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

（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）中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

四、激励对象的核实

（一）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。

（二）公司人力资源管理委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前 5 日披露人力资源管理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人力资源管理委员会核实。

第五章 股票期权的来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权，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、拟授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予 4,000.00 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额 1,737,782,275 股的 2.30%。其中首次授予 3,450.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.99%，约占本激励计划拟授予权益总额的 86.25%；预留授予 550.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.32%，约占本激励计划拟授予权益总额的 13.75%。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本次授予的股票期权在股票期权激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	拟授予股票期权数量（万份）	占拟授予总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
公司服务于汽车电子前装通信业务板块的管理层及核心骨干（35 人）	3,450.00	86.25%	1.99%
预留部分	550.00	13.75%	0.32%
合计	**4,000.00**	**100.00%**	**2.30%**

1、上述任何一名股票期权激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 20%。预留权益比例未超过本激励计划拟授出全部权益数量的 20.00%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配或直接调减。

2、本激励计划股票期权激励对象中不含公司董事（独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内且不晚于公司 2027 年第三季度报告披露前确定，经董事会提出、人力资源管理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当次激励对象相关信息。

4、上述计算结果差异为四舍五入保留 2 位小数所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予之日起至股票期权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 58 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 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予股票期权，并完成登记、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。根据《管理办法》《自律监管指南第 1 号》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内且不晚于公司 2027 年第三季度报告披露前确定。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。若根据以上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为准。

三、本激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，首次授予部分自激励对象获授的股票期权完成授权之日起 16 个月、28 个月、40 个月。预留部分的等待期为自股票期权相应批次授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月。授予日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自等待期满后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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至依法披露之日；

（四）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《证券法》《上市规则》等的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市规则》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变化，则本激励计划的行权日将根据最新规定相应调整。

五、本激励计划的行权安排

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权：

（一）首次授予的股票期权行权期及行权时间安排：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自相应批次授予日起满 16 个月后的首个交易日至授予之日起 28 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自相应批次授予日起满 28 个月后的首个交易日至授予之日起 40 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自相应批次授予日起满 40 个月后的首个交易日至授予之日起 52 个月内的最后一个交易日止	40%

（二）预留部分股票期权应于公司 2027 年第三季度报告披露之前授予，各期行权安排和比例如下：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自相应批次授予日起满 12 个月后的首个交易日至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自相应批次授予日起满 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自相应批次授予日起满 36 个月后的首个交易日至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。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，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

六、本激励计划的禁售期

禁售期是指对股票期权激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

在本激励计划的有效期内，如果《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对于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，则激励对象适用变化后的相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予股票期权的行权价格为每份 4.10 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以 4.10 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 3.73 元；

（2）本激励计划公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 4.10 元。

三、预留股票期权的行权价格

预留股票期权行权价格与首次授予部分的行权价格一致，为每股 4.10 元。

四、定价依据及合理性说明

公司本次股票期权的行权价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，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，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件时，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，则不能向激励对象授予股票期权：

（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；

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；

6、中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（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；

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；

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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面年度业绩考核标准

2025 年公司全资子公司高新兴物联实现经审计的营业总收入 58,968.98 万元（该数据作为本激励计划考核指标之一营业总收入的基准期）。本激励计划首次授予激励对象的股票期权考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，考核公司全资子公司高新兴物联的相关财务指标。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示。

行权期	考核内容
第一个行权期	考核目标： 2027 年营业总收入较基准期营业总收入增长 70%； 达成该目标视为满足第一个行权期公司层面的行权条件。

第二个行权期	考核目标： 2028 年营业总收入较基准期营业总收入增长 95%； 或 2027 年、2028 年营业总收入之和÷基准期的营业总收入≥3.65 倍； 达成其中一项目标视为满足第二个行权期公司层面的行权条件
第三个行权期	考核目标一： 2029 年营业总收入较基准期营业总收入增长 138%； 或 2027 年、2028 年、2029 年营业总收入之和÷基准期的营业总收入≥6.02 倍； 达成其中一项目标视为满足第三个行权期的考核目标一。 考核目标二： 2029 年净利润大于或等于 5,000 万元； 同时达成考核目标一和考核目标二视为满足第三个行权期公司层面的行权条件。

注：上述“营业总收入”“净利润”以高新兴物联各年度经审计的合并财务报表数据为准。

考虑到考核一致性问题，本激励计划预留授予的股票期权应于公司 2027 年第三季度报告公告前授出，预留授予的股票期权对应的考核与首次授予部分一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，不可递延至下期行权。

（四）个人层面年度业绩考核标准

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，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其行权比例。对应的个人层面行权比例如下：

考核标准	个人绩效考核结果	个人层面年度业绩考核的当期可行权比例
公司设定的个人绩效标准	A/B/C	100%
	D/E	0%

（五）考核结果

考核期内，在公司业绩达到可行权目标的情况下，激励对象当期可行权的标的股票权益数量=激励对象获授的股票期权额度×当期的可行权比例×个人层面年度业绩考核的可行权比例，各激励对象按照上述规定比例行权。

考核期内，考核结果达到要求，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若考核结果未达到要求，当期未行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，公司按照本激励计划相关规定，注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

（六）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营业总收入，部分年度设置了净利润作为业绩考核指标。营业总收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志；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。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

如在行权前，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，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q＝Q_0×（1＋n）

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

（二）配股

Q＝Q_0×P_1×（1＋n）/（P_1＋P_2×n）

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；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 为调整后的股票期权数量。

（三）缩股

Q＝Q_0×n

其中：Q_0为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（四）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

如在行权前，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，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P＝P_0÷（1＋n）

其中：P_0为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（二）配股

P＝P_0×（P_1＋P_2×n）/ [P_1×（1＋n）]

其中：P_0为调整前的行权价格；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 为调整后的行权价格。

（三）缩股

P＝P_0÷n

其中：P_0为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（四）派息

P＝P_0-V

其中：P_0为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

三、股票期权激励计划调整的程序

根据股东会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整股票期权的数量、行权价格的议案。董事会调整股票期权的数量和行权价格后，应及时公告并通知激励对象。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董事会出具专业意见。

因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，重新经股东会审议批准实施。

第十章 股票期权的会计处理

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，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、股票期权的会计处理

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 模型计算股票期权的公允价值，并于测算日用该模型对首次授予的 3,450.00 万份股票期权的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。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。具体参数选取如下：

1、标的股价：3.69 元/股（假定授予日为 2026 年 11 月 19 日，收盘价为 3.69 元）；

2、行权价格：4.10 元/份；

3、有效期：16 个月、28 个月、40 个月（授予完成之日至每期首个行权日的期限）；

4、历史波动率：23.53%、26.38%、24.87%（分别采用深证综指最近 16 个月、28 个月、40 个月的波动率）；

5、无风险收益率：1.1750%、1.1750%、1.2400%（采用国债同期利率）。

二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按行权的比例摊销。由本期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，假定公司于 2026 年 12 月首次向激励对象授予权益，

本期激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
1,553.12	54.44	653.34	498.06	288.35	58.92

注：

1、 上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和可行权数量相关，激励对象在可行权前离职、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可行权数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、 上述成本摊销预测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股票期权的预留部分。预留部分的股票期权在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。

4、 上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

以目前信息初步估计，公司股票期权的摊销费用对有效期内净利润有所影响。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

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。

第十一章 公司和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时，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

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）当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会决定是否终止实施本激励计划。

（三）当公司控制权变更时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

除前述（一）至（三）情形外，董事会认为有必要时，可提请股东会决议终止实施本激励计划。股东会决议通过之日起，公司不得根据本激励计划向任何激励对象授予任何股票期权，股票期权激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的期权由公司统一注销，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象因工作正常调动发生职务变更，但仍在公司（含子公司，下同）内任职的，则其所授股票期权的尚未行权部分的处理方式届时根据人力资源

管理委员会批准的意见为准。

（二）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、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系、降职或调岗的，已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司按本激励计划的规定注销。

（三）激励对象因辞职的，在情况发生之日，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司按本激励计划的规定注销。

（四）激励对象因公司裁员而离职，在情况发生之日，已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司按本激励计划的规定注销。

（五）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，其获授的股票期权将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（六）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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的股票期权作废，由公司按本激励计划的规定注销。

（七）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，在情况发生之日，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，由其指定的财产继承人或法定继承人按照身故

前本激励计划规定的行权期限内完成行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司按本激励计划的规定注销。

（八）在股权激励计划实施过程中，激励对象出现《管理办法》规定的不得成为激励对象情形的，上市公司不得继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益应当终止行权，其未获准行权的期权作废：

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、激励对象成为公司的独立董事；

（九）其它未说明的情况由人力资源管理委员会认定，并确定其处理方式。

第十二章 公司与激励对象之间相关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/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过人力资源管理委员会调解解决。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注册地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十三章 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。

（此页无正文，为《高新兴科技集团股份有限公司第四期股票期权激励计划（草案）》摘要之盖章页）

高新兴科技集团股份有限公司

董　事　会

2026 年 11 月 19 日