证券代码：688682　　证券简称：霍莱沃　　公告编号：2026-034

上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司

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	□第一类限制性股票 √第二类限制性股票 □股票期权 □其他
股份来源	√发行股份 √回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	1,100,000股
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	1.08%
本次股权激励计划是否有预留	√是，预留数量220,000股； 占本股权激励拟授予权益比例20% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	880,000股
激励对象数量	19人
激励对象数量占员工总数比例	10.38%
激励对象范围	√董事 √高级管理人员 √核心技术或业务人员 □外籍员工 √其他，董事会认为需要激励的其他员工
授予价格/行权价格	17元/股

一、股权激励计划目的

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，吸引和凝聚优秀人才，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，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“《监管指南》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，公司同时正在实施 2024 年限制性股票激励计划。公司 2024 年限制性股票激励计划经公司第三届董事会第十五次会议、第三届监事会第十二次会议及 2024 年第一次临时股东大会审议通过，公司于 2024 年 3 月 27 日向 19 名激励对象以 23.07 元/股的价格授予合计 44 万股首次授予部分限制性股票。上述授予价格、授予数量已因公司实施 2023 年度权益分派、2024 年度中期权益分派、2024 年度权益分派及资本公积金转增股本事项进行了调整，调整后授予价格为 16.19 元/股，调整后首次授予数量为 616,000 股。截至本激励计划公告日，2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期、第二个归属期未满足归属条件；第三个归属期尚在有效期内；预留部分未进行授予。

本激励计划与公司正在实施的 2024 年限制性股票激励计划系基于公司不同发展阶段所制定的员工激励机制，三期激励计划相互独立，不存在关联关系。

二、股权激励方式及标的股票来源及拟授出的权益数量

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。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和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司回购/增发的 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。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，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

（二）标的股票来源

本激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和向激励对象定向发行的人民币 A 股普通股股票。

如限制性股票归属股份来源为公司自二级市场回购 A 股普通股的，则相关股份为公司未来新制定回购方案而回购的公司股份。如公司未来回购股份的，将根据相关规定制定回购方案，实施回购程序，并及时履行信息披露义务。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 1,100,000 股，占本激励计划草案公告日公司总股本 101,838,895 股的 1.08%。其中首次授予部分 880,000 股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.86%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80%；预留部分 220,000 股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.22%，预留部分占本次授予权益总额的 20%。

截至本激励计划公告日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数为 1,716,000 股，占公司股本总额的 1.69%，未超过 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、行政法规、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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工（不包括独立董事、外籍员工），符合实施股权激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司薪酬与考核委员会核实确定。

（二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 19 人，占公司截止至公告披露日员工总数的 10.38%，为在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他员工。

以上激励对象中，不包括霍莱沃独立董事、外籍员工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。所有激励对象必须在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。

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个月内明确，经董事会提出、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激励对象相关信息。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）激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（股）	占本计划授予限制性股票总数的比例	占本计划公告时公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
李吉龙	中国	董事长、总经理、核心技术人员	120,000	10.91%	0.12%
葛鲁宁	中国	副总经理、核心技术人员	80,000	7.27%	0.08%
张捷俊	中国	副总经理、核心技术人员	80,000	7.27%	0.08%
赵辛楠	中国	副总经理	60,000	5.45%	0.06%
申弘	中国	董事、董事会秘书	60,000	5.45%	0.06%
苏婷婷	中国	财务总监	50,000	4.55%	0.05%
小计（6人）			450,000	40.91%	0.44%
二、董事会认为需要激励的其他员工（13人）			430,000	39.09%	0.42%
预留部分			220,000	20.00%	0.22%
合计			1,100,000	100.00%	1.08%

注：1.上述数据如存在尾差，系四舍五入所致。

2.上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均累计未超过公司股本总额的1.00%。公司全部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本激励计划提交股东会时公司股本总额的20.00%。

（四）激励对象的核实

1、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。

2、公司董事会薪酬与考核委员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）在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情况时，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划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）本激励计划的授予日

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向激励对象授予权益，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。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

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）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 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 15 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 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、自可能对公司股票交易价格或者投资决策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；

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。

本激励计划首次授予的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	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在公司2027年第三季度报告披露前授予的，则预留部分归属安排与首次授予一致；若在公司2027年第三季度报告披露后授予的，预留部分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	自预留授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

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

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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、在本激励计划的有效期内，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。

六、授予价格及确定方法

（一）限制性股票的授予价格

授予价格/行权价格	17元/股	占比
授予价格的确定方式	□前1个交易日均价，23.24元/股	73.15%
	□前20个交易日均价，26.54元/股	64.05%
	□前60个交易日均价，30.26元/股	56.18%
	√前120个交易日均价，33.30元/股	51.05%

预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

2、定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方法有利于促进公司发展、维护股东权益，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司属于人才技术导向型企业，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多机遇与挑战，包括技术革新、人才竞争、资本市场波动等，本次激励计划授予价格有利于公司在不同时间周期和经营环境下有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得优势。

此外，本着激励与约束对等的原则，本次激励计划公司在设置了合理业绩目标的情况下，采用自主定价的方式确定授予价格，可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性。以此为基础，本次激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响，并推动激励目标的顺利实现。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将限制性股票的授予价格确定为 17 元/股，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、获授权益、行使权益的条件

（一）限制性股票的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予限制性股票；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能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

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可分批次办理归属：

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，激励对象根据本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。

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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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取消归属，并作废失效。

3、激励对象归属权益的任职期限要求：

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划首次授予部分考核年度为2027年-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予部分各年度业绩考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2027 年度	10%	15%
第二个归属期	2028 年度	20%	30%
第三个归属期	2029 年度	30%	45%

注：1.上述增长率均为相对2026年营业收入的定比增长率，下同；

2.上述营业收入指经审计的公司合并报表营业收入，下同；

3.上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

公司层面归属比例（X）的计算方式如下：

考核指标	考核指标完成区间	公司层面归属比例X
较2026年营业收入的定比	A＜An	0

增长率	An≤A＜Am	80%
	A≥Am	100%

若预留部分限制性股票在公司2027年第三季度报告披露前授予的，则预留部分公司层面业绩考核要求与首次授予一致；若在公司2027年第三季度报告披露后授予的，则预留部分限制性股票考核年度为2028、2029两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2028 年度	20%	30%
第二个归属期	2029 年度	30%	45%

5、激励对象所在业务单元的考核要求：

本激励计划在 2027 年-2029 年会计年度中，分年度对激励对象所在经营单位进行考核，考核年度与公司层面考核年度相同，激励对象所在经营单位的考核按照公司制定的股权激励经营单位考核相关规定组织实施，并依照考核结果确定激励对象在经营单位层面的归属比例：

业务单元综合得分（S）	评价	业务单元归属系数（M）
S≥100	优秀	100%
90≤S＜100	良好	90%
80≤S＜90	合格	70%
S＜80	不合格	0

6、激励对象个人层面的绩效考核要求：

所有激励对象的个人层面考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果对应归属比例情况如下：

年度个人得分（P）	评价	个人归属系数（N）
P≥90	优秀	100%
80≤P＜90	良好	100%

70≤P＜80	合格	80%
P＜70	不合格	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数量×公司层面归属比例（X）×激励对象所在业务单元归属比例（M）×个人绩效考核结果对应归属比例（N）。

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。

若公司在本计划有效期内遇重大变故、特殊及异常情况，或其他不可抗力因素，经公司董事会审定后可对公司层面业绩考核指标予以调整。

（三）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司长期聚焦电磁仿真及测量技术的自主研发及应用，致力于成为“电磁技术的领航者”。公司以电磁场仿真分析验证、电磁测量系统和相控阵产品为主要业务，三类业务共同形成覆盖产品设计、仿真分析、产品实现、生产测试和使用验证的电磁技术业务体系，主要服务于航空、航天、通信、汽车等高端制造业。面向高端制造业智能化发展趋势，公司将工业 AI 作为贯穿现有业务的共性技术演进方向，推动产品和服务由单点仿真、测量工具及系统向设计、仿真、测试、验证和优化相贯通的电磁工程智能平台演进。

为实现公司战略目标，提升核心竞争力，公司综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，以营业收入作为本激励计划公司层面的考核指标。该指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是衡量公司经营效益及成长性的有效性指标，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象所在业务单元及个人层面还设置了合理的绩效考核体系，分年度根据激励对象所在经营单位的经营绩效及激励对象个人针对本激励计划的完成情况进行考核。公司将根据激励对象相应年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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激励性和约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

八、公司授予权益及激励对象归属的程序

（一）本激励计划的实施程序

1、薪酬与考核委员会负责拟定《激励计划》（草案）及《考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬与考核委员会拟定的《激励计划》（草案）和《考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

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、公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、薪酬与考核委员会意见。

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及其衍生品种的情况进行自查。

7、公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为 10 天。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。公司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对象名单审核及公示情况的说明。

8、股东会审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

9、公司披露股东会决议公告、经股东会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

10、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的限制性股票归属、登记等事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、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并公告。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获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本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。

3、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

4、股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

5、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 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1、在归属前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的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归属的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，需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。对于未满足条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、激励对象可对已归属的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

九、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当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、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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、股票拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：Q_0为调整前的限制性股票数量；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为调整后的限制性股票数量。

2、配股

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

其中：Q_0为调整前的限制性股票数量；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数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的限制性股票数量；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数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

若在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，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票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、股票拆细

$P=P_0\div(1+n)$

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、股票拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2、配股

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

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为每股缩股比例；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）本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，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公司董事会出具专业意见。

因上述情形以外的事项需调整限制性股票数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议。

十、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《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，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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）限制性股票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 11 月 27 日用该模型对首次授予部分的第二类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：17 元/股（假设授予日收盘价为 24.04 元/股）；

2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：32.05%、35.81%、33.83%（采用申万计算机行业近三年的历史波动率）；

4、无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

5、股息率：1.18%、1.15%、1.11%（采用本激励计划公告前公司最近 1 年股息率）。

（二）预计限制性股票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归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2026 年 12 月首次授予，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

限制性股票预计总摊销成本	2026年	2027年	2028年	2029年	2031年
887.82	37.20	480.58	256.71	103.69	9.64

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、公司业绩考核或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。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度可

控。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（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归属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激励计划获取有关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、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，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。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任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。

5、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。

（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、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

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。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

十二、本激励计划的变更、终止程序

（一）激励计划变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致加速提前归属和降低授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司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。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。

（二）激励计划终止程序

1、公司在股东会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。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，应提交董事会、股东会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

（三）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本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：

（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。

2、当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

3、当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

4、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安排的，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。

激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

（四）激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的，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、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，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。

2、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，自离职之日起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。

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：

违反了与公司或其关联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。

3、激励对象按照国家法规及公司规定正常退休且未由公司返聘或未以其他形式继续为公司服务的，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。激励对象按照国家法规及公司规定正常退休后由公司返聘或以其他形式继续为公司服务的，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，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；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。

4、激励对象因公身故或丧失民事行为能力的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照相关情况发生前本激励计划规定的程序办理归属。公司董事会可以决定其个人层面绩效考核条件不再纳入归属条件。

5、激励对象非因公身故或丧失民事行为能力的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。

6、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定处理方式。

（五）其他情况

其它未说明的情况由薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

1.《2026 年限制性股票激励计划（草案）》；

2.《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

特此公告。

上海霍莱沃电子系统技术股份有限公司

董 事 会

2026年11月28日