

证券简称：波长光电

证券代码：301421

南京波长光电科技股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

二零二四年四月

声明

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

特别提示

一、《南京波长光电科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由南京波长光电科技股份有限公司（以下简称“波长光电”、“公司”或“本公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 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和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司深圳分公司进行登记。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，且上述限制性股票归属前不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 2,000,000 股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 115,718,000 股的 1.73%，其中首次授予 1,666,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 115,718,000 股的 1.44%，占本激励计划拟授予权益总额的 83.30%；预留 334,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 115,718,000 股的 0.29%，占本激励计划拟授予权益总额的 16.70%，预留部分未超过本激励计划拟授予权益总量的 20%。公司全部在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草案公告时公司股本总额的 20%。本激励计划中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数量未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

四、本激励计划授予的激励对象共计 163 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含全资、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员（包括外籍员工）；不含公司独立董事、监事；包括一名公司持股 5% 以上股东、实际控制人一致行动人吴玉堂、黄玉梅之子（WU JUN），除此之外，不含单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

五、本计划限制性股票的授予价格为 24.50 元/股。在本激励计划草案公告当

日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

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。

七、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，首次授予的限制性股票在首次授予日起满 12 个月后分 3 期归属，每期归属的比例分别为 40%、30%、30%。若预留授予部分权益于 2024 年第三季度报告披露之前授出，预留部分的限制性股票的归属安排与首次授予部分的限制性股票归属安排一致。若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分在预留授予之日起满 12 个月后分 2 期归属，每期归属的比例分别为 50%、50%。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（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。

九、本激励计划激励对象符合《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》的规定，不存在不得成为激励对象的情形：

（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。

十、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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十一、公司承诺本激励计划及其摘要不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

十二、本激励计划的激励对象承诺：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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十三、本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

十四、本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内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 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，未授予的限制性股票失效，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《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 60 日内。

十五、公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

十六、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

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.....	8
第三章 本激励计划的管理机构.....	9
第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据.....	10
第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况.....	13
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	15
第七章 本激励计划的授予价格及授予价格的确定方法.....	18
第八章 本激励计划的授予与归属条件.....	19
第九章 本激励计划的调整方法和程序.....	24
第十章 本激励计划的会计处理.....	26
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理.....	28
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.....	31
第十三章 附则.....	32

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：

波长光电、本公司、公司、上市公司	指	南京波长光电科技股份有限公司
本激励计划/本计划	指	南京波长光电科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
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，在满足相应获授及归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含全资子公司与控股子公司）中层管理人员、核心技术（业务）人员及公司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限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
归属	指	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
有效期	指	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
薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
新加坡波长/新加坡子公司	指	公司设立于新加坡境内的全资子公司波长光电新加坡有限公司（Wavelength Opto-Electronic (S) Pte. Ltd.）
《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（2023 年 8 月修订）》
《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（2023 年 12 月修订）》
《公司章程》	指	《南京波长光电科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《南京波长光电科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
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
登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元/万元/亿元	指	人民币元/万元/亿元

第二章 本激励计划的目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励份额与贡献相对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定，并结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大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。在合法、合规的前提下，股东大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、董事会作为本激励计划的执行机构，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，应当提请股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会作为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明确意见。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规和规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单。独立董事应当就拟提请股东大会审议的本激励计划有关议案向所有股东征集委托投票权。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，监事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、公司向激励对象授予限制性股票前，监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，监事会（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，监事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据

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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

参与本激励计划的激励对象包括公司（含全资子公司、控股子公司，下同）在任董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术（业务）人员（包括外籍员工），不包括独立董事、监事。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计163人，包括：

（一）公司董事、高级管理人员；

（二）公司中层管理人员、核心技术（业务）人员。

本次激励对象WU JUN先生（新加坡籍）系公司持股5%以上股东、实际控制人一致行动人吴玉堂、黄玉梅夫妻之子。公司将其纳入本激励计划是因为WU JUN先生系公司设立于新加坡的全资子公司新加坡波长的质量经理，负责新加坡子公司的质量管理及提升、客户服务等工作，在新加坡子公司的日常经营管理方面起到了重要作用。

除上述人员外，公司不存在其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女作为本激励计划激励对象的情况。以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内在公司任职并已与公司签订劳动合同、聘用合同或退休返聘协议、返聘合同。

此外，本次激励对象还包含其他外籍员工，公司一直秉承全球化经营的理念，参与本次激励计划的其他外籍员工主要就职于新加坡子公司，新加坡子公司是公司全球化布局的重要部分，近年来对公司的业务作出重要贡献，2022年度，新加

坡波长实现净利润1,189.90万元，占公司当年净利润的比例为19.57%。前述外籍员工在公司经营管理、海外市场开拓、技术研发等方面起到不可忽视的重要作用，使公司有能力保持和提高产品的国际竞争力以及公司的国际市场地位。股权激励亦是境外公司常用的员工激励方式，通过本激励计划将更加促进公司境外子公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司境外市场长远发展。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留限制性股票的授予对象，经董事会提出、监事会发表明确意见、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、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，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

四、激励对象的核实

（一）公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本激励计划相关规定出具专业意见。

（二）本激励计划经董事会审议通过后，由公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（三）监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前5日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励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为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

二、本激励计划授予的限制性股票数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予的限制性股票数量为200.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.73%。其中，首次授予166.6万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.44%，占拟授予权益总额的83.30%；预留授予33.4万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.29%，占拟授予权益总额的16.70%，预留部分未超过本激励计划拟授予权益总量的20%。

除了本次激励计划之外，公司不存在其他处于有效期内的股权激励计划，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%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量，累计未超过公司股本总额的1%。

在限制性股票授予前，因激励对象离职、自愿放弃等原因导致激励对象及获授权益发生变化的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的限制性股票数量在激励对象之间进行分配和调整或调整至预留部分，但调整后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不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%，预留部分比例不得超过本激励计划草案公告时拟授予权益数量的20%。

三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务/身份	获授的限制性股票数量（股）	占授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
1	王国力	董事、副总经理	20,000	1.0000%	0.0173%
2	唐志平	董事、财务负责人	20,000	1.0000%	0.0173%
3	LIU MIN（新加坡籍）	董事、子公司财务总监	12,000	0.6000%	0.0104%
4	胡玉清	董事会秘书	40,000	2.0000%	0.0346%

小计		92,000	4.6000%	0.0795%	
二、其他中层管理人员、核心技术（业务）人员、公司5%以上股东、实际控制人一致行动人子女					
1	WU JUN（新加坡籍）	子公司中层管理人员；公司5%以上股东、实际控制人一致行动人子女	8,000	0.4000%	0.0069%
2	其他外籍中层管理人员、核心技术（业务）人员（17人，不含WU JUN）		181,000	9.0500%	0.1564%
3	中国籍中层管理人员、核心技术（业务）人员（141人）		1,385,000	69.2500%	1.1969%
小计			1,574,000	78.7000%	1.3602%
首次授予部分合计			1,666,000	83.3000%	1.4397%
预留部分			334,000	16.7000%	0.2886%
合计			2,000,000	100%	1.7283%

注：1、上述任何一名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本激励计划草案公告时公司总股本的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本激励计划草案公告时公司股本总额的20%。

2、以上激励对象中，外籍员工WU JUN先生系公司持股5%以上股东、实际控制人一致行动人吴玉堂、黄玉梅夫妻之子。除此以外，本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象在本计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

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

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

公司需在股东大会审议通过后60日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象；超过12个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

三、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得在相关法律、行政法规、部门规章、证券交易所规则规定的禁止上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票期间内。

本激励计划首次授予部分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	自限制性股票首次授予之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自限制性股票首次授予之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年第三季度报告披露之前授出，预留部分的限制性股票的归属安排与首次授予部分的限制性股票归属安排一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分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	自预留限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日起至预留限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

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、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属事宜；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。

四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本激励计划的禁售安排按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

（一）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。

（二）激励对象为公司董事和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。

（三）在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。

第七章 本激励计划的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股24.50元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股24.50元的价格购买公司定向发行的A股普通股股票。

二、限制性股票授予价格的确定方法

根据《管理办法》，本激励计划限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划公告前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）42.99元的50%，为每股21.49元；

（二）本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）48.66元的50%，为每股24.33元。

根据以上定价原则，本激励计划限制性股票的授予价格为每股24.50元。

第八章 本激励计划的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，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的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）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

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次办理归属事宜：

（一）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。

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；若激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，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，应满足在公司任职12个月以上的期限要求。

（四）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2024-2026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激励对象当年度的归属条件之一，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	净利润较2023年的增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）

第一个归属期	2024年度	25%	21.25%
第二个归属期	2025年度	50%	42.50%
第三个归属期	2026年度	80%	68.00%
考核指标	完成度	公司层面归属比例（M）	
净利润较2023年的增长率（A）	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	85%	
	$A < A_n$	0%	

注：1、增长率计算公式： $A = (\text{考核年度净利润} - \text{2023年度净利润}) / \text{2023年度净利润} \times 100\%$ ，下同。

2、上述“净利润”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本次及后续股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的股份支付费用影响之后的数值作为计算依据，下同。

3、以上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，下同。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的限制性股票年度考核目标与首次授予部分的限制性股票年度考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于2024年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	净利润较2023年的增长率	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个归属期	2025年度	50%	42.50%
第二个归属期	2026年度	80%	68.00%
考核指标	完成度	公司层面归属比例（M）	
净利润较2023年的增长率（A）	$A \geq A_m$	100%	
	$A_n \leq A < A_m$	85%	
	$A < A_n$	0	

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

（五）满足激励对象个人层面绩效考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象在考核年度本人绩效考核合格的情况下才能获得限制性股票的归属资格。

激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为A、B、C、D四个等级，对应的可归属情况如下：

考核结果	A	B	C	D
归属比例	100%	80%	60%	0

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象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的，作废失效，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率，净利润水平能够真实反映公司的经营情况、盈利能力和成长性，是衡量公司经营效益的主要指标，能综合反映公司的市场竞争力和获利能力。具体的考核指标为：以2023年净利润为基数，2024年至2026年净利润增长率分别不低于25%、50%、80%（对应年均复合增长率为25%、22.47%、21.64%），公司层面归属比例为100%；2024年至2026年净利润增长率分别不低于21.25%、42.50%、68.00%（对应年均复合增长率为21.25%、19.37%、18.88%），且未达到归属比例100%的考核指标，公司层面归属比例为85%。该业绩指标的设定是基于公司历史业绩、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制定，合理性如下：

1、过去三年（2020年至2022年），公司扣除非经常性损益后归母净利润分别为4,073.15万元、5,251.26万元、5,603.51万元，以2020年为基准，2022年对应的净利润年均复合增长率为17.29%，与公司本次激励计划设立的公司层面考核指标差异不大。

2、从行业来看，公司的主要产品为光学元件、组件系列以及光学设计与检测系列，主要应用于激光光学和红外光学设备之中，是激光和红外光学行业的上游企业。近年来，国家推进制造业的结构调整及转型升级，大力支持高端制造业的发展，进一步加快了激光产业的发展，从下游应用领域来看，新能源、半导体、消费电子、3D打印、自动驾驶技术等围绕新质生产力的新兴行业蓬勃发展，也将

为国内激光光学市场带来持续增长。同时，随着非制冷红外热成像技术的发展，红外热成像仪在民用领域快速增长,带来了产品成本下降，进一步带动了新的应用领域。除了电力、建筑、执法、消防、安防等传统的应用行业外，自动驾驶汽车、智能家居、物联网、智慧交通、医疗监测、环境生态保护、航空航天、自动化检测等更多的新兴产业需求将形成新的增长点，红外热成像行业将迎来市场需求的快速增长期。

3、近年来，公司持续巩固激光、红外光学等核心业务的优势地位，紧跟高端精密制造设备的市场需求，积极开发高端激光镜头和系统，持续引进先进的光学制造设备、增加生产线、扩大产能，同时加强对内的员工培训和对外顾问团队扩建，以精益生产思想为指导，全面提升生产、供应链、成本、质量等管理水平，完善信息化管理系统，建立以市场、客户为中心的市场竞争机制，不断满足客户的个性化需求，提升企业的装备水平、技术水平和生产能力，保持公司较强的盈利能力，保障公司战略目标的实现。

公司为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性也具有可实现性的指标，有利于促使激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏,充分调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核评级，确定激励对象是否达到限制性股票可归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予/归属数量的调整方法

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、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票的授予/归属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。

（二）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。

（三）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。

（四）派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票的授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

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：

（一）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 为调整前的限制性股票授予价格； 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 为调整后的限制性股票授予价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； 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； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的限制性股票授予价格。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，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

当出现上述情况时，应由公司董事会根据股东大会授权，按照本激励计划所列明的原因和调整方式审议调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。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董事会出具专业意见。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 本激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，公司将在授予日至归属日期之间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，并按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、限制性股票公允价值的确定方法

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。暂以2024年4月3日作为基准日，进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：43.75元/股（2024年4月3日公司股票收盘价为43.75元/股，假设为授予日收盘价）

（二）有效期：12个月、24个月、36个月（授予日至每期首个归属日的期限）

（三）历史波动率：24.36%、23.88%、22.04%（分别取近1年、2年、3年的创业板综指历史平均波动率）

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期及以上存款基准利率）

（五）股息率：0.6541%（公司所属申万行业类“电子——光学光电子”最近1年的年化股息率）

二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

公司将按照会计准则的规定确定授予日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。

按照会计准则相关规定，假设本激励计划的首次授予日为2024年5月中旬，公司向激励对象首次授予限制性股票166.60万股，预计确认激励成本为2,159.68万元，

将按照本激励计划的归属安排分期摊销。本激励计划首次授予限制性股票产生的激励成本摊销情况如下表所示：

授予数量 (万股)	预计摊销的总费用 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)
166.60	2,159.68	910.54	828.36	342.71	78.08

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

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

3、因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但与此同时，本激励计划的实施将进一步提升员工的凝聚力、团队的稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司情况发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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，且公司不对激励对象承担赔偿责任：

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；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 公司出现下列情形之一的，由公司董事会决定本激励计划是否做出相应变更或调整：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

(三) 公司因本激励计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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；激励对象获授限制性股票已归属的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获利益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可向负有责任的对象进行追偿。

(四) 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的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，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，公司不对激励对象承担赔偿责任。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司任职的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。但是，激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因上述原因导致公司解除与激励对象的劳动关系或聘用关系的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（二）激励对象主动提出辞职申请，或因公司裁员、劳动合同或聘用协议到期等原因而离职的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（三）激励对象按规定正常退休后被返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，公司对其个人绩效考核要求的，其个人绩效考核纳入归属条件；

激励对象按规定正常退休后不再任职于公司的，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，已获授但尚未归属的限制性股票不做变更，董事会可决定个人绩效考核不再纳入归属条件，离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（四）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，激励对象将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。激励对象离职前需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申请归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其财产继承人或法定继承人继承，并按照身故前本激励计划的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。继承人在继承前需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申请归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，其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由其财产继承人或法定继承人继承，并应依法代为支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但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。

（七）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，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。

第十三章 附则

- 一、本激励计划经公司股东大会审议通过后生效。
- 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。

南京波长光电科技股份有限公司董事会

2024年4月8日