

证券简称：弘亚数控

证券代码：002833

转债简称：弘亚转债

转债代码：127041

广州弘亚数控机械集团股份有限公司
2025 年股票期权激励计划
(草案) 摘要

二〇二五年十二月

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担法律责任。

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》等有关法律法规及规范性文件，和《广州弘亚数控机械集团股份有限公司章程》等有关规定制定。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为广州弘亚数控机械集团股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”或“弘亚数控”）向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予股票期权1,266.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额42,423.19万股的2.98%；其中首次授予股票期权1,146.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额42,423.19万股的2.70%；预留股票期权120.00万份，占本激励计划股票期权拟授出权益总数的9.48%，占本激励计划草案公告时公司股本总额42,423.19万股的0.28%。

截至本激励计划草案公告日，公司在全部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本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。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公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

在本激励计划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、股份拆细或配股、缩股等事宜，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划授予股票期权的行权价格（含预留）为11.99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、股份拆细或配股、缩股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 191 人，包括本激励计划草案公告时在公司（含合并报表范围内子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员。

六、本激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

七、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

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、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事以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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》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、公司承诺不为激励对象依本股权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、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，将由本股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会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对激励对象进行授予，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，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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》规定，公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

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的要求。

目 录

第一章 释 义	7
第二章 本激励计划的目的与原则	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划具体内容	12
第六章 本激励计划的会计处理	22
第七章 公司/激励对象发生异动的处理	24
第八章 附 则	26

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：

弘亚数控、本公司、公司、上市公司	指	广州弘亚数控机械集团股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	广州弘亚数控机械集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划
股票期权	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，获得权益的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）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
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
行权	指	激励对象根据本激励计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公司章程》	指	《广州弘亚数控机械集团股份有限公司章程》
《监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
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
元	指	人民币元

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 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心人才的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《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，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，董事会对本激励计划审议通过后，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、董事会薪酬与考核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。董事会薪酬与考核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，并负责审核激励对象的名单。

公司在股东会审议通过本股权激励计划方案之前对其进行变更的，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。

公司在向激励对象授出权益前，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，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，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行使权益的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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指南第1号》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

本激励计划授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）人员（不包括独立董事、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）。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计191人，包括：

- （一）董事、高级管理人员；
- （二）中层管理人员；
- （三）核心技术（业务）人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事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。

所有激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司具有雇佣或劳务关系。

本激励计划的首次授予激励对象包含1名外籍员工，上述员工是公司对应岗位的关键人员，对公司的经营发展发挥重要作用。本次对该外籍员工进行股权激励，将有助于带领公司向更长远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

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当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留授予部分激励对象的确定标

准原则上参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东会前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 天。

（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的 5 日前披露董事会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董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划具体内容

一、本激励计划的股票来源

本激励计划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、授出标的股票数量

公司拟向激励对象授予股票期权1,266.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额42,423.19万股的2.98%；其中首次授予股票期权1,146.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额42,423.19万股的2.70%；预留股票期权120.00万份，占本激励计划股票期权拟授出权益总数的9.48%，占本激励计划草案公告时公司股本总额42,423.19万股的0.28%。

公司在全部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本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。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公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

在本激励计划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、股份拆细或缩股、配股等事宜，所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
陈大江	董事、副总经理	中国	30	2.37%	0.07%
许丽君	副总经理、财务负责人	中国	27	2.13%	0.06%
黄旭	董事	中国	27	2.13%	0.06%
吴海洋	董事	中国	27	2.13%	0.06%
蒋秀琴	职工董事	中国	36	2.84%	0.08%
莫晨晓	副总经理、董事会秘书	中国	27	2.13%	0.06%
LEE YANG WOO	核心技术（业务）人员	韩国	27	2.13%	0.06%
其他中层管理人员及核心技术（业务）人员			945	74.64%	2.23%

(184 人)				
预留		120	9.48%	0.28%
合计		1,266	100.00%	2.98%

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草案公告时公司股本总额的1%。公司全部在有效期内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10%。

②本激励计划激励对象不包括独立董事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。

③预留部分的激励对象将于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披露激励对象相关信息。

④部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所致。

四、本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

（一）有效期

股票期权的有效期为自股票期权首次授予日起至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 60 个月。

（二）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 日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留权益的授予对象须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确。

（三）等待期

本激励计划的激励对象所获授的股票期权适用不同的等待期，自相应股票期权授予之日起算。首次授予部分的等待期为自相应股票期权授予之日起分别为 13 个月、25 个月、37 个月；预留部分若在 2026 年三季报披露前授予，则预留部分的等待期为自相应股票期权授予之日起分别为 12 个月、24 个月、36 个月；预留部分若在 2026 年三季报披露后授予，则预留部分的等待期为自相应股票期权授予之日起分别为 13 个月、25 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）可行权日

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

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。

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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的股票期权的等待期及各期行权时间和行权比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予之日起13个月后的首个交易日起至首次授予之日起25个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自首次授予之日起 25 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 37 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自首次授予之日起 37 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 49 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留部分股票期权在2026年三季度报披露前授出，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个行权期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个行权期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

若预留部分股票期权在2026年三季度报披露后授出，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间和行权比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起13个月后的首个交易日起至预留授予之日起25个月内的最后一个交易日当日止	1/2
第二个行权期	自预留授予之日起25个月后的首个交易日起至预留授予之日起37个月内的最后一个交易日当日止	1/2

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理股票期权的

行权事宜。当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在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，由公司予以注销。

（五）禁售期

本激励计划的限售规定按照《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，其在就任时确定的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和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。其本人及其配偶、父母和子女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。

五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

（一）股票期权的行权价格

本次激励计划股票期权的行权价格（含预留）为每份11.99元。即满足行权条件后，激励对象可以每股11.99元的价格购买公司A股普通股股票。

（二）行权价格的确定方法

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 15.99 元的 75%，为每股 11.99 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日（前 20 个交易日股票交易总额/前 20

个交易日股票交易总量)的公司股票交易均价每股 15.98 元的 75%，为每股 11.99 元。

（三）定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，符合《管理办法》的规定。本次股票期权的行权价格是以促进公司发展、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及“重点激励、有效激励”的原则而定。为保证激励的有效性，推动本期激励计划的顺利有效实施，在符合《管理办法》等相关法律法规、规范性文件的基础上，公司拟采用自主定价方式来确定股票期权的行权价格。公司已聘请了独立财务顾问按照《上市公司股权激励管理办法》第三十五条的要求发表专业意见。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，本激励计划设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

公司作为国内板式家具机械行业国家高新技术企业与科技创新型领军企业，公司需要稳定的管理团队和核心技术人才。为了推动公司整体经营平稳、快速发展，维护股东利益，公司拟利用好股权激励这一有效促进公司发展的制度对公司发展中的核心力量和团队予以良好有效的激励。本次确定的激励对象中一部分激励对象承担着制定公司发展战略、引领公司前进方向的重大责任；一部分激励对象是公司业务单元和管理工作的直接负责人；还有一部分激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。合适的股权激励比例与价格不仅能降低公司留人成本、激发员工动力、吸引并留住国内优秀的行业人才，同时是公司保持行业领先地位、进一步促进公司持续增长的重要举措。

本次股权激励计划的激励工具和定价方式选择综合考虑了激励力度、公司业绩状况、员工对公司的贡献程度、股份支付、员工出资、历史激励效果等多种因素。从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价方式。

六、激励对象获授权益、行权的条件

（一）股票期权的获授条件

同时满足下列授予条件时，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的，则不能向激励对象授予股票期权。

1、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。

2、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。

（三）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：

1、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。

2、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 1 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不得行权，应当由公司注销；某一激励对象发生上述第 2 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。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026—2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年	以 2025 年为基数，2026 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 10%
第二个行权期	2027 年	以 2025 年为基数，2027 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 20%
第三个行权期	2028 年	以 2025 年为基数，2028 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 30%

注：（1）上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入，下同；

（2）上述考核年度“归属于母公司股东的净利润”剔除本次及考核期间其他股权激励计划和员工持股计划（若有）实施产生的股份支付费用作为计算依据，下同；

（3）上述业绩考核指标不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺。

若预留的股票期权在 2026 年三季度披露前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权在 2026 年三季度披露后授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027 年	以 2025 年为基数，2027 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 20%

第二个行权期	2028 年	以 2025 年为基数, 2028 年营业收入或者归属于母公司股东的净利润增长率不低于 30%
--------	--------	---

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已获授但尚未行权的股票期权均不得行权, 由公司注销。

4、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法, 激励对象的绩效评价结果划分为四个档次, 考核评价表适用于考核对象。具体如下表所示:

考核评级	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

如果公司层面业绩考核达标, 激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的数量×个人层面行权比例。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权, 考核当年不能行权的股票期权, 由公司注销。

5、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股权激励计划考核指标分为两个层次, 分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面业绩考核指标为归属于母公司股东的净利润增长率或营业收入增长率。归属于母公司股东的净利润指标是衡量企业经营效益的重要指标, 能够树立较好的资本市场形象; 营业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, 也是反映企业成长性的有效指标。在综合考虑了宏观经济环境、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的基础上, 公司为本次激励计划设定了以下业绩考核目标, 以 2025 年业绩为基数, 2026 年-2028 年营业收入或归属于母公司股东的净利润增长率分别不低于 10%、20%、30%。公司为本激励计划设定了具有一定科学合理性的考核指标, 有利于激发和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。

除此之外, 个人还设置了严格的绩效考核体系, 能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果, 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。

七、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或配股、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：

1、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

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

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。

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。

3、缩股

$$Q=Q_0\times n$$

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。

4、派息

公司在发生派息的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若在激励对象获授的股票期权完成行权登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或配股、缩股、派息等事项，应对行权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。

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。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

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。

4、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。

5、公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时，在股东会授权情况下，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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，同时公告律师事务所出具的法律意见。

第六章 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、股票期权公允价值的确定方法

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》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）来计算股票期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对授予的股票期权进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：16.00 元/股（假设为授予日公司股票收盘价）
- 2、有效期分别为：13 个月、25 个月、37 个月（授予日至每期首个可行权日的期限）
- 3、历史波动率：20.96%、24.88%、22.08%（取本激励计划公告前深证成指最近 13 个月、25 个月、37 个月的历史年化波动率）
- 4、无风险利率：1.2872%、1.3250%、1.3627%（分别采用中债信息网披露的国债 1 年期、2 年期、3 年期收益率）
- 5、股息率：0

二、预计本激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司于本激励计划草案公告时对拟授予权益的股份支付费用进行了预测算（授予时进行正式测算）。该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司于 2026 年 3 月初授予激励对象权益，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的权益对各期会计成本的影响如下表所示：

权益工具	授予权益数量 (万份)	需摊销的总 费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
股票期权	1,146.00	5,424.40	2,523.60	1,893.77	850.00	157.03

注：①上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

②上述对公司经营成果的影响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预留权益，预留权益的会计处理同首次授予的会计处理。

公司以目前信息初步估计，相关权益费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第七章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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不得行权，由公司注销。

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）公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合权益授予条件或行权安排的，未获授的权益不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象获授的股票期权已行权的，所有激励对象应当返还所有收益。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。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，可向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是，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而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解

除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划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不得行权，由公司注销。

（二）激励对象因辞职（包括没有经过辞职审批程序擅自离职的、经过辞职审批程序辞职的）、公司裁员（除本章第二条第一点所列以外的原因）而离职，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划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不得行权，由公司注销。

（三）激励对象退休后返聘的，其获授的股票期权完全按照退休前本计划规定的程序进行；激励对象因退休不再返聘等情形而不具备激励对象资格的，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划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不得行权，由公司注销。

（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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，其获授的权益将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划已获准行权但尚未行使的股票期权可保留相应的行权权利，并在 6 个月内完成行权，过期作废并由公司注销，其未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象若因执行职务而死亡，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，并按照死亡前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；若因其他原因而死亡，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成的，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第八章 附 则

一、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律法规及规范性文件相冲突，则按照国家有关法律法规及规范性文件执行。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律法规及规范性文件执行。

二、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

广州弘亚数控机械集团股份有限公司

董事会

2025 年 12 月 30 日