

证券代码：688401

证券简称：路维光电

公告编号：2026-067

转债代码：118056

转债简称：路维转债

深圳市路维光电股份有限公司 关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的公告

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：

归属限制性股票数量：403,099股，其中，首次授予部分第二个归属期归属285,399股，预留授予部分第一个归属期归属117,700股。

归属限制性股票来源：深圳市路维光电股份有限公司（以下简称“公司”）从二级市场回购的公司A股普通股股票。

一、本次股权激励计划批准及实施情况

（一）本次股权激励计划的主要内容

1、股权激励方式：第二类限制性股票。

2、授予数量：公司2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）授予的限制性股票数量总量为1,215,090股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额193,333,720股的0.63%。其中，首次授予979,690股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.51%，约占本次授予权益总额的80.63%；预留授予235,400股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.12%，预留部分约占本次授予权益总额的19.37%。

3、授予价格：17.49元/股（调整后）。

4、激励人数：本激励计划首次授予的激励对象104人，预留授予7人，包括在公司（含子公司）任职的核心技术人员、管理骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。

5、归属期限及归属安排

（1）本激励计划首次授予的限制性股票的3个归属等待期分别为12个月、24个月、36个月，各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

（2）本激励计划预留授予部分的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	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	50%
第二个归属期	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	50%

6、任职期限和业绩考核要求

（1）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

（2）公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票的考核年度为2024-2026年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以2023年营业收入或净利润值为基数，对各考核年度的营业收入或净利润值定比2023年度营业收入或净利润值的营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），业绩考核目标及归属比例安排如下：

对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）
		目标值（Am）	目标值（Bm）
第一个归属期	2024年	10%	15%
第二个归属期	2025年	15%	20%

第三个归属期	2026年	20%	30%
--------	-------	-----	-----

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X
各考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$0.9A_m \leq A < A_m$	$X=90\%$
	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	$X=80\%$
	$A < 0.75A_m$	$X=0$
各考核年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$0.9B_m \leq B < B_m$	$X=90\%$
	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	$X=80\%$
	$B < 0.75B_m$	$X=0$
公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时， $X=90\%$ ；当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时， $X=80\%$ ；当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时， $X=0$ 。	

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

预留授予的限制性股票的考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以2023年为基数，具体考核目标如下：

对应考核年度		各年度营业收入增长率 (A)	各年度净利润增长率 (B)
		目标值 (A_m)	目标值 (B_m)
第一个归属期	2025年	15%	20%
第二个归属期	2026年	20%	30%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X
各考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$0.9A_m \leq A < A_m$	$X=90\%$
	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	$X=80\%$
	$A < 0.75A_m$	$X=0$
各考核年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$0.9B_m \leq B < B_m$	$X=90\%$
	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	$X=80\%$
	$B < 0.75B_m$	$X=0$
公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时， $X=90\%$ ；当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时， $X=80\%$ ；当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时， $X=0$ 。	

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（3）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核要求进行，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果按照绩效考核划分为A、B+、B-、C四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B+	B-	C
归属比例	100%	90%	70%	0%

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

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的，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，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。

（二）2024年限制性股票激励计划已履行的相关审批程序和信息披露情况

1、2024年7月10日，公司召开第五届董事会第四次会议及第五届监事会第四次会议，审议通过了《关于〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》等相关议案。公司监事会对本激励计划的相关事项进行核查并出具了相关核查意见。

2、2024年7月12日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《关于独立董事公开征集委托投票权的公告》（公告编号：2024-051）。根据公司其他独立董事的委托，独立董事梁新清作为征集人就2024年第三次临时股东大会审议的2024年限制性股票激励计划及2024年员工持股计划相关议案向公司全体股东征集投票权。

3、2024年7月12日至2024年7月21日，公司对本激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划首次授予激励对象有关的任何异议。2024年7月23日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《监事会关于公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2024-052）。

4、2024年7月29日，公司召开了2024年第三次临时股东大会，审议通过了《关于〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》等相关议案。公司就内幕信息知情人在本激励计划草案公开披露前6个月内买卖公司股票的情况进行了自查，并于2024年7月30日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2024-053）《2024年第三次临时股东大会决议公告》

（公告编号：2024-054）。

5、2024年7月30日，公司召开第五届董事会第五次会议及第五届监事会第五次会议，审议通过了《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，确定2024年7月30日为首次授予日，授予价格为18.19元/股，向符合条件的104名激励对象授予979,690股限制性股票。公司监事会对本激励计划相关事项进行核查并出具了相关核查意见。

6、2025年7月17日，公司召开第五届董事会第十八次会议及第五届监事会第十八次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予2024年限制性股票激励计划预留部分限制性股票的议案》，董事会、监事会同意将限制性股票授予价格（含预留授予）由18.19元/股调整为17.89元/股，确定2025年7月17日为预留授予日，以17.89元/股的授予价格向符合条件的7名激励对象授予235,400股限制性股票。公司监事会对本激励计划相关事项进行核查并出具了相关核查意见。

7、2025年9月10日，公司召开第五届董事会第二十次会议与第五届监事会第二十次会议，审议通过了《关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》《关于作废部分公司2024年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》。监事会对首次授予部分第一个归属期的归属名单进行了核实并发表了核查意见。

8、公司于2026年9月24日召开第五届董事会第三十四次会议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》《关于作废部分公司2024年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的议案》，公司对2024年限制性股票激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）进行调整，董事会同意将限制性股票授予价格（含预留授予）由17.89元/股调整为17.49元/股。董事会薪酬与考核委员会对首次授予部分第二个归属期、预留授予部分的第一个归属期的归属名单进行了核实并发表了核查意见。

（三）限制性股票授予情况：

1、本激励计划首次授予限制性股票情况如下：

授予日期	授予价格（调整后）	授予数量	授予人数	授予后限制性股票剩余数量
2024年7月30日	17.49元/股	979,690股	104人	235,400股

2、本激励计划预留授予限制性股票情况如下：

授予日期	授予价格（调整后）	授予数量	授予人数	授予后限制性股票剩余数量
2025年7月17日	17.49元/股	235,400股	7人	0

（四）限制性股票各期归属情况

截至本公告披露日，公司2024年限制性股票激励计划预留授予部分尚未归属，首次授予部分归属情况如下：

归属期次	归属日期	归属价格	归属数量	归属人数	取消归属数量及原因	因分红送转导致归属价格及数量的调整情况
首次授予部分第一个归属期	2025年9月27日	17.89元/股	381,972股	102人	2名激励对象因离职而不符合归属条件，6名激励对象个人层面考核原因未能全部归属，合计作废已授予但尚未归属的限制性股票21,748股	2024年年度权益分派已实施完毕，授予价格由18.19元/股调整为17.89元/股

二、限制性股票归属条件说明

（一）董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

公司于2026年9月24日召开第五届董事会第三十四次会议，审议通过了《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》和公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定以及公司2024年第三次临时股东大会的授权，董事会认为公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件，本次符合归属条件的激励对象共计103名，可归属的限制性股票数量为403,099股，同意公司按照激励计划的相关规定为符合条件的激励对象办理归属相关事宜。

《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》已经第五届董事会薪酬与考核委员会第八次会议审议通过。

（二）2024年限制性股票激励计划符合归属条件的说明

1、本激励计划首次授予的限制性股票已进入第二个归属期，预留授予部分已进入第一个归属期

根据公司2024年限制性股票激励计划的相关规定，首次授予部分第二个归属期为自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止。若预留部分在2024年三季度报披露前授予完成，则预留部分限制性股票与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2024年三季度报披露后授予完成，第一个归属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。

本次激励计划的首次授予日为2024年7月30日，预留授予日为2025年7月17日，因此本激励计划首次授予的限制性股票第二个归属期为2026年7月30日至2027年7月29日，预留授予的限制性股票第一个归属期为2026年7月17日至2027年7月16日。

2、符合归属条件的说明

根据公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，本激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期的归属条件已成就，具体情况如下：

归属条件	达成情况
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情形。	公司未发生前述情形，符合归属条件。

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。		激励对象未发生前述情形，符合归属条件。																				
3、激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。		本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。																				
4、满足公司层面业绩考核要求 （1）首次授予部分 首次授予的限制性股票的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以2023年营业收入或净利润值为基数，第二个归属期考核年度为2025年，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，考核年度对应归属批次的业绩考核目标如下： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">对应考核年度</th><th>各年度营业收入增长率（A）</th><th>各年度净利润增长率（B）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>目标值（Bm）</th></tr><tr><td>第二个归属期</td><td>2025年</td><td>15%</td><td>20%</td></tr></table> （2）预留授予部分 预留授予的限制性股票的考核年度为2025-2026年两个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以2023年营业收入或净利润值为基数，第一个归属期考核年度为2025年，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，考核年度对应归属批次的业绩考核目标如下： <table><tr><th colspan="2" rowspan="2">对应考核年度</th><th>各年度营业收入增长率（A）</th><th>各年度净利润增长率（B）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>目标值（Bm）</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2025年</td><td>15%</td><td>20%</td></tr></table>		对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）	目标值（Am）	目标值（Bm）	第二个归属期	2025年	15%	20%	对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）	目标值（Am）	目标值（Bm）	第一个归属期	2025年	15%	20%	根据天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）出具的天职业字[2026]14962号审计报告：公司2025年营业收入为115,523.17万元，相比于2023年经审计营业收入增长率为71.81%；公司2025年净利润为25,880.41万元，相比于2023年经审计净利润增长率为73.39%，公司层面归属比例为100%。
对应考核年度				各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）																	
		目标值（Am）	目标值（Bm）																			
第二个归属期	2025年	15%	20%																			
对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）																			
		目标值（Am）	目标值（Bm）																			
第一个归属期	2025年	15%	20%																			

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 X
各考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$0.9A_m \leq A < A_m$	$X=90\%$
	$0.75A_m \leq A < 0.9A_m$	$X=80\%$
	$A < 0.75A_m$	$X=0$
各考核年度净利润增长率（B）	$B \geq B_m$	$X=100\%$
	$0.9B_m \leq B < B_m$	$X=90\%$
	$0.75B_m \leq B < 0.9B_m$	$X=80\%$
	$B < 0.75B_m$	$X=0$
公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $0.9A_m \leq A < A_m$ 或 $0.9B_m \leq B < B_m$ 时， $X=90\%$ ；当考核指标出现 $0.75A_m \leq A < 0.9A_m$ 或 $0.75B_m \leq B < 0.9B_m$ 时， $X=80\%$ ；当考核指标出现 $A < 0.75A_m$ 且 $B < 0.75B_m$ 时， $X=0$ 。	

注：1、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核要求进行，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果按照绩效考核划分为A、B+、B-、C四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B+	B-	C
归属比例	100%	90%	70%	0%

若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

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的，不能归属部分作废失效，不可递延至以后年度。

根据公司绩效考核结果，本次激励计划首次授予部分仍在职的101名激励对象中，94名激励对象考核结果为“A”，本期个人层面归属比例为100%；7名激励对象考核结果为“B+”，本期个人层面归属比例为90%；1名激励对象离职，其已获授但尚未归属的限制性股票作废失效。

根据公司绩效考核结果，本次激励计划预留授予部分，仍在职的7名激励对象中，7名激励对象考核结果

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的，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。	为“A”，本期个人层面归属比例为100%。
---	-----------------------

综上，本激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期的归属条件已成就，本次符合首次授予部分第二个归属期归属条件的激励对象101名，符合预留授予部分第一个归属期归属条件的激励对象7名，剔除重复的激励对象，符合归属条件的激励对象为103名，可归属的限制性股票数量合计为403,099股。

3、部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司对于部分未达到归属条件的限制性股票作废处理，具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于作废部分公司2024年限制性股票激励计划已授予尚未归属的第二类限制性股票的公告》（公告编号：2026-068）。

（三）董事会薪酬与考核委员会意见

根据《2024年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期、预留授予部分的第一个归属期规定的归属条件已成就，本次符合归属条件的激励对象共计103名，可归属的限制性股票数量为403,099股，公司应按照激励计划的相关规定为符合条件的激励对象办理归属相关事宜。本次可归属的激励对象的主体资格合法、有效，本次归属安排符合相关法律法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司依据相关规定为符合归属条件的激励对象办理限制性股票归属事宜。

三、本次归属的具体情况

- 1、首次授予日：2024年7月30日，预留授予日：2025年7月17日
- 2、归属数量：403,099股
- 3、归属人数：103人
- 4、授予价格：17.49元/股（调整后）
- 5、股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票
- 6、本次归属情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (股)	可归属股数	可归属数量占已获授予的限制性股票总量的比例
一、首次授予归属情况						
(一) 核心技术/业务人员						
1	司继伟	中国	核心技术人员	31,500	9,450	30.00%
2	郑宇辰	中国	核心技术人员	23,000	6,900	30.00%
3	周荣梵	中国	核心技术人员	9,450	2,835	30.00%
小计				63,950	19,185	30.00%
(二) 其他激励对象						
管理骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（共99人）				896,000	266,214	29.71%
二、预留授予归属情况						
管理骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（共7人）				235,400	117,700	50%
合计				1,195,350	403,099	33.72%

四、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

董事会薪酬与考核委员会对公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期的归属名单、预留授予部分第一个归属期的归属名单进行了审核，并发表核查意见如下：

经核查，1名激励对象因离职而不符合归属条件，本次拟归属的其余103名激励对象绩效考核结果合规、真实，不存在虚假、故意隐瞒等相关情况，符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《深圳市路维光电股份有限公司章程》规定的任职资格，符合《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会同意本次符合归属条件的103名激励对象办理归属，对应限制性股票的归属数量为403,099股。上述事项均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

五、归属日及买卖公司股票情况的说明

公司将根据政策规定的归属窗口期，统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办

理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

本次限制性股票激励计划无董事、高级管理人员参与。

六、限制性股票费用的核算说明

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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。

公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

七、法律意见书结论性意见

上海君澜律师事务所认为：“根据股东会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次调整、作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。本次调整的原因、方法及调整后的授予价格均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不会影响本次激励计划继续实施，符合相关法律法规及《激励计划》等相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。本次作废的原因、人数及数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。本次作废不会损害公司及全体股东的利益，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司核心团队的稳定性，不会影响公司本次激励计划的实施。公司本次激励计划首次授予部分及预留授予部分的限制性股票已分别进入第二个及第一个归属期，归属条件均已成就，归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务”。

八、上网公告附件

（一）《董事会薪酬与考核委员会关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属名单的核查意见》；

（二）《上海君澜律师事务所关于深圳市路维光电股份有限公司2024年限制性股票激励计划调整、作废及归属相关事项之法律意见书》。

特此公告。

深圳市路维光电股份有限公司董事会

2026年9月25日