

证券简称：科创新源

证券代码：300731

深圳科创新源新材料股份有限公司  
2025年限制性股票激励计划  
(草案)

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。

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权益解除限售/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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《深圳科创新源新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由深圳科创新源新材料股份有限公司（以下简称“科创新源”、“本公司”、“公司”或“上市公司”）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、行政法规、规范性文件以及《深圳科创新源新材料股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（包括第一类限制性股票及第二类限制性股票）。股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票和/或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的股票权益数量总计不超过126.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额（即12,643.1804万股，下同）的0.997%。其中，首次授予限制性股票（第一类限制性股票和第二类限制性股票）101.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.799%，占本激励计划授予限制性股票总数80.159%；预留授予限制性股票（第一类限制性股票和第二类限制性股票）25.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.198%，占本激励计划授予限制性股票总数19.841%。具体如下：

（一）公司拟向激励对象授予第一类限制性股票25.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.199%；其中首次授予第一类限制性股票20.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.160%，占本激励计划拟授予权益总额的16.032%；预留授予第一类限制性股票5.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.040%，占本激励计划拟授予权益总额的3.968%。

（二）公司拟向激励对象授予第二类限制性股票100.80万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.797%；其中首次授予第二类限制性股票80.80万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.639%，占本激励计划拟授予权益总额的64.127%；预留授予第二类限制性股票20.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.158%，占本激励计划拟授予权益总额的15.873%。

截至本激励计划草案公告日，公司不存在仍在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本激励计划草案公告日公司股本总额的20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计不超过公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或者获授的第二类限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事宜，限制性股票的授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划第一类限制性股票及第二类限制性股票的授予价格（含预留部分）为29.47元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或者获授的第二类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、配股、缩股或派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象不超过19人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员和核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、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、子女和外籍员工。

预留部分的激励对象自本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定。预留授予部分的激励对象经董事会提出、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。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

六、本激励计划第一类限制性股票的有效期限为自限制性股票首次授予上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月；本激励计划第二类限制性股票的有效期限为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、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的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、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第8.4.2条的规定，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、参与本激励计划的所有激励对象承诺，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权益解除限售/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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划须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向激励对象进行第一类限制性股票的首次授予，并完成登记、公告等相关程序（公司不得授出第一类限制性股票的期间不计入60日期限之内），以及第二类限制性股票的授予、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在前述60日内。预留部分的授予日遵循上述原则，并在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内由董事会确认。

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

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 本激励计划的具体内容 .....	12
第六章 股权激励计划的实施程序 .....	28
第七章 本激励计划的调整方法和程序 .....	32
第八章 本激励计划的会计处理 .....	36
第九章 公司和激励对象各自的权利义务 .....	38
第十章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	40
第十一章 附则 .....	44

## 第一章 释义

在本激励计划中，下列名词和术语作如下解释：

释义项	指	释义内容
科创新源、公司、本公司、上市公司	指	深圳科创新源新材料股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	深圳科创新源新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）
第一类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通的本公司股票
第二类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，在满足本激励计划规定的相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
股本总额、总股本	指	指公司本激励计划公告时公司已发行的股本总额
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员
有效期	指	自第一类限制性股票首次授予上市之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止；或自第二类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
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	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的第一类限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获第一类限制性股票解除限售所必须满足的条件
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足归属条件后，公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	根据本激励计划，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
《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》
《创业板股票上市规则》	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》
股东会	指	公司股东会

释义项	指	释义内容
董事会	指	公司董事会
董事会薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
《公司章程》	指	《深圳科创新源新材料股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《深圳科创新源新材料股份有限公司2025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、深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

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，是由于四舍五入所致。



## 第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板股票上市规则》《自律监管指南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。

### 一、制定本激励计划的目的

（一）充分调动公司核心团队的积极性，赋能公司成长，提升股东价值，维护所有者权益；

（二）完善长期激励与约束体系，形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制；

（三）帮助管理层平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；

（四）吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，确保公司长期发展。

### 二、制定本激励计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》的规定；

（四）坚持从实际出发，循序渐进，不断完善。

### 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。

四、公司在股东会审议通过股权激励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意见。

五、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是否成就发表明确意见。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应当同时发表明确意见。

六、激励对象在获授的限制性股票在解除限售/归属前，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解除限售/归属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

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板股票上市规则》《自律监管指南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。

本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第8.4.2条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 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）激励对象确定的职务依据

本计划首次授予涉及的激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员，以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和核心骨干，符合本激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

### 二、激励对象的范围

#### （一）本计划拟首次授予的激励对象人数不超过19人，包括：

- 1、公司（含子公司）董事、高级管理人员；
- 2、中层管理人员、核心技术（业务）骨干；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事、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、子女和外籍员工。上述激励对象中，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

公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内与公司（含子公司，下同）存在聘用或劳动关系。

（二）预留授予部分的激励对象自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。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，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前5日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 本激励计划的具体内容

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第一类限制性股票及第二类限制性股票）。第一类限制性股票和第二类限制性股票将在履行相关程序后授予。符合本激励计划第一类限制性股票授予条件的激励对象，以授予价格购买公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。该等限制性股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通；符合本激励计划第二类限制性股票授予条件的激励对象，在满足本激励计划规定的相应归属条件后，以授予价格分次获得公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。上述限制性股票将在登记结算公司进行登记。激励对象将按规定比例分次行使权益，每次行使权益以满足相应的行使权益条件为前提。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过126.00万股，占本激励计划公告时公司股本总额的0.997%。具体如下：

（一）第一类限制性股票激励计划：本激励计划拟授予的第一类限制性股票数量为25.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例为0.199%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的20.000%。其中首次授予20.20万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例为0.160%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的16.032%；预留授予5.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例为0.040%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的3.968%。

（二）第二类限制性股票激励计划：本激励计划拟授予的第二类限制性股票数量为100.80万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例为0.797%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的80.000%。其中首次授予80.80万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例为0.639%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的64.127%；预留授予20.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例为0.158%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的15.873%。

截至本激励计划草案公告日，公司不存在仍在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20.00%。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累计不超过公司股本总额的1.00%。

在限制性股票授予前，若激励对象提出离职、因个人原因明确表示自愿放弃全部或部分拟获授权益的，董事会有权将未实际授予的限制性股票在其他激励对象之间进行分配或直接调减或调整至预留部分。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票归属前，若公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利或股票拆细、缩股、配股等事宜，限制性股票的授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

## 一、第一类限制性股票激励计划

### （一）第一类限制性股票激励计划的股票来源

本次第一类限制性股票激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

### （二）本激励计划拟授予的第一类限制性股票在各激励对象间的分配情况

本激励计划拟首次授予第一类限制性股票20.20万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.160%，占本激励计划拟授予权益总额的16.032%。

姓名	职务	获授的第一类 限制性股票数 量（万股）	占本激励计划拟 授予权益数量的 比例	占本激励计划草案公 告日公司股本总额的 比例
廖长春	董事、综合管理部总监	0.80	0.635%	0.006%
梁 媛	董事、董事会秘书、副总经理	1.00	0.794%	0.008%
马 婷	董事、人力资源副总监	0.60	0.476%	0.005%
谢 迪	财务负责人	1.00	0.794%	0.008%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（合计15人）		16.80	13.333%	0.133%
<b>首次授予合计（19人）</b>		<b>20.20</b>	<b>16.032%</b>	<b>0.160%</b>
预留部分		5.00	3.968%	0.040%
<b>合计</b>		<b>25.20</b>	<b>20.000%</b>	<b>0.199%</b>

注：1、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累计数均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

2、第一类限制性股票激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事、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、子女和外籍员工。

3、在第一类限制性股票授予前，激励对象提出离职或因个人原因自愿放弃全部或部分获授权益的，董事会有权将未实际授予的限制性股票在其他激励对象之间进行分配或直接调减或调整至预留部分。

4、第一类限制性股票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，公司按要求及时披露激励对象相关信息。

5、上表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，是由于四舍五入所致。

（三）第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及禁售期

#### 1、有效期

第一类限制性股票激励计划的有效期限自第一类限制性股票首次授予上市之日起至激励对象获授的第一类限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月。

#### 2、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。

公司将在股东会审议通过后60日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予第一类限制性股票并完成公告、登记等相关程序。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，并宣告终止实施第一类限制性股票激励计划，未完成授予的第一类限制性股票作废失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后12个月内授出。根据下述公司不得授出第一类限制性股票的期间不计算在60日内。

公司在下列期间不得向激励对象授予第一类限制性股票：

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

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（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）中国证监会及深交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《证券法》《创业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在第一类限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其第一类限制性股票。在本激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，则本激励计划第一类限制性股票的授予日将根据最新规定进行相应调整。

#### 3、限售期

本激励计划授予第一类限制性股票的限售期分别为自第一类限制性股票授予上市完成之日起13个月、25个月、37个月。预留部分第一类限制性股票若于2026年第三季

度报告披露前授予，则预留授予的第一类限制性股票的限售期分别为自预留授予的限制性股票上市之日起12个月、24个月、36个月；若于2026年第三季度报告披露后授予（含披露日），则预留授予第一类限制性股票限售期分别为自预留授予的限制性股票上市之日起16个月、28个月。

激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的第一类限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的第一类限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的限售期与第一类限制性股票相同，若公司对尚未解除限售的第一类限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的第一类限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该等部分第一类限制性股票未能解除限售，公司按照本计划的规定回购该部分第一类限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并作相应会计处理。

#### 4、解除限售安排

本激励计划首次授予的第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予上市之日起13个月后的首个交易日起至首次授予上市之日起25个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自首次授予上市之日起25个月后的首个交易日起至首次授予上市之日起37个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自首次授予上市之日起37个月后的首个交易日起至首次授予上市之日起49个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分在2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予的第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留授予第一个解除限售期	自预留授予上市之日起12个月后的首个交易日起至预留授予上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予第二个解除限售期	自预留授予上市之日起24个月后的首个交易日起至预留授予上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%



预留授予第三个解除限售期	自预留授予上市之日起36个月后的首个交易日起至预留授予上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
--------------	--	-----

若预留部分在2026年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予的第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留授予第一个解除限售期	自预留授予上市之日起16个月后的首个交易日起至预留授予上市之日起28个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予第二个解除限售期	自预留授予上市之日起28个月后的首个交易日起至预留授予上市之日起30个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的第一类限制性股票由公司回购注销。

## 5、禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售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》等相关法律、法规及规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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、高级管理人员的，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、高级管理人员等主体持有股份转让的有关规定发生了变更，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相关规定。

（四）第一类限制性股票的授予价格及其确定方法。

### 1、第一类限制性股票的授予价格

本激励计划第一类限制性股票的首次授予价格（含预留部分）为29.47元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股29.47元的价格购买公司从二级市场回购的A股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

### 2、第一类限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划第一类限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公告前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）每股58.93元/股的50%，为29.47元/股；

（2）本计划草案公布前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）每股50.61元/股的50%，为25.31元/股。

（五）第一类限制性股票的授予与解除限售条件

#### 1、第一类限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第一类限制性股票，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第一类限制性股票。

（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。

#### 2、第一类限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的第一类限制性股票方可解除限售：

（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解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，应当由公司注销，回购价格为授予价格加上不超过银行同期存款利息之和；若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司授予价格回购注销。

某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划第一类限制性股票对应的考核年度为2026年-2028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解除限售条件之一。本激励计划首次授予的第一类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
-------	--------	--------

第一个解除限售期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于50%。
第二个解除限售期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第三个解除限售期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

注：①上述“净利润”指以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润，并剔除有效期内公司所有股权激励计划及员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据，下同。

②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。

本次激励计划预留部分的第一类限制性股票若在2026年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为2027年-2028年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第二个解除限售期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销。

#### （4）子公司层面业绩考核

任职于子公司的激励对象当年实际可解除限售的第一类限制性股票数量与其所属子公司业绩考核相挂钩，各子公司层面的业绩考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的限制性股票，在考核期内分年度对各子公司层面进行业绩考核，所属子公司业绩考核必须达标作为该子公司内激励对象的解除限售条件。限制性股票的解除限售条件达成，则该子公司内激励对象按照计划规定比例解除限售。反之，若解除限售条件未达成，则该子公司内激励对象对应当期计划解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销。

#### （5）个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期解除限售的比例。目前对个人层面绩效考核结果相对应的解除限售比例如下：

考核结果	80分及以上	60分以上80分以下	60分及以下
个人层面解除限售比例	100%	70%	0%

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，任职于子公司的激励对象当期实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当期计划解除限售的数量×子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例，其他激励对象当期实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当期计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因个人考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

#### （6）考核指标的科学性和合理性说明

公司第一类限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司第一类限制性股票的考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、子公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本次激励计划决定选取“净利润”为公司层面业绩指标，该指标能够直接地反映公司盈利能力、企业管理能力，是企业成长性的最终体现。公司所设定的业绩考核目标综合考虑了宏观经济环境、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，并兼顾了本激励计划实现可能性和对公司员工的激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对子公司、个人层面还设置了严格的绩效考核体系，能够对各子公司和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所属子公司及激励对象上一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 二、第二类限制性股票激励计划

### （一）第二类限制性股票激励计划的股票来源

本次第二类限制性股票激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

### （二）本激励计划拟授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况

本激励计划拟首次授予第二类限制性股票80.80万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额12,643.1804万股的0.639%，占本激励计划拟授予权益总额的64.127%。

姓名	职务	获授的第二类限制性股票数量（万股）	占本激励计划拟授予权益数量的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
廖长春	董事、综合管理部总监	3.20	2.540%	0.025%
梁 媛	董事、董事会秘书、副总经理	4.00	3.175%	0.032%
马 婷	董事、人力资源副总监	2.40	1.905%	0.019%
谢 迪	财务负责人	4.00	3.175%	0.032%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（合计15人）		67.20	53.333%	0.532%
<b>首次授予合计（19人）</b>		<b>80.80</b>	<b>64.127%</b>	<b>0.639%</b>
预留部分		<b>20.00</b>	<b>15.873%</b>	<b>0.158%</b>
<b>合计</b>		<b>100.80</b>	<b>80.000%</b>	<b>0.797%</b>

注：1、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累计数均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

2、第二类限制性股票激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事、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、子女和外籍员工。

3、在第二类限制性股票授予前，激励对象提出离职或因个人原因自愿放弃全部或部分获授权益的，董事会有权将未实际授予的限制性股票在其他激励对象之间进行分配或直接调减或调整至预留部分。

4、第二类限制性股票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，公司按要求及时披露激励对象相关信息。

5、上表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，是由于四舍五入所致。

### （三）第二类限制性股票激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

#### 1、有效期

第二类限制性股票激励计划的有效期限自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类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。

#### 2、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。

公司将在股东会审议通过后60日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予第二类限制性股票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，并宣告终止实施第二类限制性股票激励计划，未完成授予的第二类限制性股票作废失效，且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。预

留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内授出。根据《管理办法》规定，不得授出权益的期间不计算在60日内。

### 3、归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分批次归属，归属日必须为交易日，且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属：

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

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（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）中国证监会及深交所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《创业板股票上市规则》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，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起14个月后的首个交易日起至授予之日起26个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予之日起26个月后的首个交易日起至授予之日起38个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自授予之日起38个月后的首个交易日起至授予之日起50个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分在2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分在2026年第三季度报告披露后（含披露日）授予，则预留授予的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起16个月后的首个交易日起至授予之日起28个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起28个月后的首个交易日起至授予之日起40个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期的第二类限制性股票，不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的第二类限制性股票归属事宜。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时第二类限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

#### 4、禁售期

禁售期是指对激励对象归属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》等相关法律、法规及规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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，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、高级管理人员等主体持有股份转让的有关规定发生了变更，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相关规定。

#### （四）第二类限制性股票的授予价格及其确定方法

##### 1、第二类限制性股票的授予价格



本激励计划第二类限制性股票的首次授予价格（含预留部分）为29.47元/股，即满足归属条件后，激励对象可以每股29.47元的价格购买公司二级市场回购的A股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

## 2、第二类限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划第二类限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公告前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58.93元/股的50%，为29.47元/股；

（2）本计划草案公布前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）每股50.61元/股的50%，为25.31元/股。

### （五）第二类限制性股票的授予与归属限售条件

#### 1、第二类限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，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第二类限制性股票。

（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。

#### 2、第二类限制性股票的归属条件

激励对象获授的第二类限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有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；

若激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，该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。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票对应的考核年度为2026年-2028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。本激励计划首次授予的第二类限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于50%。

第二个归属期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第三个归属期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

本次激励计划预留部分的第二类限制性股票若在2026年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为2027年-2028年两个会计年度，各年度的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100.00%。
第二个归属期	2028年	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率不低于200.00%。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若公司未达到上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核年度已获授的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

#### （4）子公司层面业绩考核

任职于子公司的激励对象当年实际可归属的第二类限制性股票数量与其所属子公司业绩考核相挂钩，各子公司层面的业绩考核内容、方法、目标由公司决定。本激励计划授予的限制性股票，在考核期内分年度对各子公司层面进行业绩考核，所属子公司业绩考核必须达标作为该子公司内激励对象的归属条件。限制性股票的归属条件达成，则该子公司内激励对象按照计划规定比例归属。反之，若归属条件未达成，则该子公司内激励对象对应当期计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

#### （5）个人层面绩效考核要求

在股权激励计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度组织实施。根据年度绩效考核结果，届时依照激励对象的绩效考核结果确定其当期归属的比例。目前对个人层面绩效考核结果相对应的归属比例如下：

考核结果	80分及以上	60分以上80分以下	60分及以下
个人层面归属比例	100%	70%	0%

在满足公司层面业绩考核要求的前提下，任职于子公司的激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×子公司层面归属比例×个人层面归属比例，其他激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计

划归属的数量×个人层面归属比例。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

#### （6）考核指标的科学性和合理性说明

因第二类限制性股票激励计划业绩考核指标与第一类限制性股票激励计划相关考核指标保持一致，相关合理性分析请参见本计划“第五章本激励计划的具体内容”之“一、第一类限制性股票激励计划”之“（6）考核指标的科学性和合理性说明”。

## 第六章 股权激励计划的实施程序

### 一、本激励计划生效程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权董事会，负责实施限制性股票的授予、解除限售/归属、回购注销/作废失效、办理有关登记等具体工作。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

（四）公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

（五）公司应当在召开股东会前，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）。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

（六）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（七）本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售/归属、回购注销/作废失效、办理有关登记等具体工作。

（八）公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

## 二、本激励计划的授予程序

（一）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首次授予。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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。董事会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。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（六）本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内首次授予激励对象相关限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司董事会应当在授予登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

（七）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。

（八）公司授予第一类限制性股票前，应当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登记结算事宜。

（九）公司向激励对象授予权益后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

## 三、第一类限制性股票的解除限售程序

（一）在第一类限制性股票解除限售前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，董事会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解除限售的条件是否成就出具法律意见。

对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购注销其持有的相应数量的第一类限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）公司解除激励对象第一类限制性股票限售前，应当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登记事宜。

（三）激励对象可对已解除限售的公司第一类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、法规和规范性文件等相关规定。

#### 四、第二类限制性股票的归属程序

（一）在第二类限制性股票归属前，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，董事会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行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，激励对象须将认购第二类限制性股票的资金按要求缴付至公司指定账户，逾期未缴付的，视为激励对象放弃认购获授的第二类限制性股票。对于未满足归属条件的激励对象，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。

（二）公司办理第二类限制性股票的归属事宜前，应当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登记结算事宜。

（三）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、法规和规范性文件等相关规定。

#### 五、本激励计划的变更、终止程序

##### （一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前解除限售或归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、公司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。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）本激励计划的终止程序

- 1、公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，须经董事会审议通过。
- 2、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，应当由股东会审议决定。
- 3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《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。
- 4、本激励计划终止时，公司应当回购注销尚未解除限售的第一类限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理，尚未归属的第二类限制性股票作废失效。



## 第七章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成股份登记期间/第二类限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，限制性股票数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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）派息、增发

公司在发生派息、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当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成股份登记期间/第二类限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，限制性股票的授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。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。

## （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（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的限制性股票授予价格。

## （3）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。

## （4）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。

## （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、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，公司股东会授权公司董事会，公司董事会按照上述规定审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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。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，同时公告律师出具的相应法律意见。

### 四、第一类限制性股票回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销第一类限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格。但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的第一类限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的第一类限制性股票的回购数量及价格做相应的调整。

#### （一）限制性股票回购数量的调整方法

##### 1、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数量。

## 2、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、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

### （二）限制性股票回购价格的调整方法

#### 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： $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格， $P_0$ 为每股限制性股票授予价格； $n$ 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

#### 2、配股

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

其中： $P_1$ 为股权登记日当天收盘价； $P_2$ 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）。

#### 3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格， $P_0$ 为每股限制性股票授予价格； $n$ 为每股的缩股比例（即1股股票缩为 $n$ 股股票）。

#### 4、派息

$$P = P_0 - V$$

其中： $P_0$ 为调整前的每股限制性股票回购价格； $V$ 为每股的派息额； $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格。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，限制性股票的回购价格不做调整。

### （三）限制性股票回购数量/回购价格的调整程序

1、公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整第一类限制性股票的回购数量或回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后，应及时公告。

2、因其他原因需要调整第一类限制性股票回购数量或回购价格的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

### （四）限制性股票回购注销的程序

1、公司按照本激励计划的规定实施回购时，应及时召开董事会审议回购调整方案，并及时公告。

2、律师事务所应当就回购方案是否符合法律、行政法规、《管理办法》的规定和本激励计划的安排出具专业意见。公司应向证券交易所申请回购注销该等第一类限制性股票，经证券交易所确认后，及时向登记结算公司申请办理回购注销手续，并进行公告。

3、在本计划的有效期内，若相关法律、法规和规范性文件对第一类限制性股票回购注销程序的有关规定发生变化，则按照最新的法律、法规和规范性文件的要求执行第一类限制性股票的回购注销事宜。

## 第八章 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》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在授予日至解除限售日/归属日的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售/归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售/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

#### （一）第一类限制性股票的公允价值及确认方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，本次授予的第一类限制性股票的公允价值将基于首次授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定，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解除限售的比例进行分期摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

#### （二）第二类限制性股票的公允价值及确认方法

根据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模型作为第二类限制性股票公允价值的计量模型，该模型以2025年12月25日为计算的基准日，对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算，具体参数选取如下：

- 1、标的股票：59.42元/股（假设为授予日收盘价）；
- 2、有效期：14个月、26个月、38个月（第二类限制性股票授予之日起至每期首个归属日的期限）；
- 3、历史波动率：28.26%、32.77%、28.73%（分别采用创业板综指最近14个月、26个月、38个月的年化波动率）；
- 4、无风险波动率：1.3372%、1.3401%、1.3784%（取中债国债最新1年期、2年期、3年期到期收益率）；
- 5、股息率：0.13%（采用公司最近一年股息率）。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日第一类限制性股票和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

程中按解除限售/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。

根据企业会计准则要求，假设公司2026年初首次授予，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的解除限售/归属条件且在各解除限售/归属期内全部解除限售/归属，则需摊销的首次授予部分的股份支付费用总额及各年度摊销情况预测算如下：

授予权益类型	预计授予总数量 (万股)	预计摊销的总费用（万元）	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)	2029年 (万元)
第一类限制性股票	20.20	605.00	378.78	174.02	48.92	3.28
第二类限制性股票	80.80	2,500.28	1,467.60	766.80	238.97	26.91
合计	101	3,105.28	1,846.38	940.82	287.89	30.19

注：（1）上述费用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、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

（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本激励计划的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

预留限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。公司以目前信息初步估计，公司限制性股票的摊销费用对有效期年内净利润有影响。但同时，此次限制性股票激励计划实施后，将有效激发核心团队的积极性，提高经营效率，为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

## 第九章 公司和激励对象各自的权利义务

### 一、公司的权利与义务

（一）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，并监督和审核激励对象是否具有解除限售/归属的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售/归属条件，经董事会批准，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解除限售的第一类限制性股票回购注销，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）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，损害公司利益。

（三）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足解除限售/归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的解除限售/归属操作。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能解除限售/归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同、聘用合同或退休返聘协议、返聘合同执行。

（六）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者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解除限售的第一类限制性股票回购注销，对激励对象已获授但尚未归属的第二类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。

（七）公司应根据国家税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（八）法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

（一）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，为公司的发展作出应有贡献。

（二）激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的权益。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自有或自筹资金，激励对象应当保证资金来源合法合规。

（四）激励对象获授的限制性股票在解除限售/归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。在限售期内激励对象因获授的第一类限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期与第一类限制性股票相同。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的第一类限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该等部分第一类限制性股票未能解除限售，公司按照本计划的规定回购该部分第一类限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并作相应会计处理。

（六）激励对象按照本激励计划的规定获授的第二类限制性股票，在归属前不享有投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

（七）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

（八）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。

（九）公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（十）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。



## 第十章 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，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购注销；激励对象根据本计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，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：

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，未授予的限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销，若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象已解除限售/归属的限制性股票，董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

（四）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本激励计划，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

### 二、激励对象个人情况发生变化

### （一）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，其已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格进行回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类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）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属子公司内任职的，除变更为法律法规规定不得参与上市公司股权激励的，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进行。

2、激励对象变更为独立董事或其他不能持有公司股票职务的，其已解除限售/归属的限制性股票将不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；其已归属的第二类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。

3、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、违反公司规章制度、因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，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，自情况发生之日起，对激励对象已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销；已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。同时，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法规的规定进行追偿。

### （三）激励对象离职

1、激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起，激励对象已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限

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解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约、双方协商解除劳动合同等原因离职的，自离职之日起，激励对象已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类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解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

#### （四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起，激励对象已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象退休前需要向公司支付完毕已解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象退休后返聘的，其已获授权益完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

#### （五）激励对象因丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工丧失劳动能力而离职的，其已获授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，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/归属条件，其他解除限售/归属条件仍然有效。离职前需要向公司支付完毕已解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类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解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

#### （六）激励对象身故

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售/归属条件，其他解除限售/归属条件仍然有效。继承人在继承前需向公司支付已解除限售/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解除限售/归属时先行支付当期解除限售/归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成上述限制性股票不能办理继承或相关登记并给激励对象或其继承人造成损失的，公司不承担责任，该等不能办理继承或相关登记的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销，尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

#### （七）激励对象所在子公司控制权变更

激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他子公司任职的，其已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上不超过银行同期存款利息之和回购注销；其已归属的第二类限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

#### （八）本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、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。

## 第十一章 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、本激励计划依据的相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件等发生变更的，适用变更后的相关规定。

深圳科创新源新材料股份有限公司  
董事会  
2025年12月25日