

**深圳市铂科新材料股份有限公司**

**2023 年限制性股票与股票期权激励计划**

**(草案)**

**二零二三年三月**

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本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、完整性承担个别和连带的法律责任。

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，将由本计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

1、本计划依据《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（2023年修订）》、《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》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳市铂科新材料股份有限公司章程》制订。

2、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情形。

3、本计划激励对象不存在《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（2023年修订）》第8.4.2条规定的不得成为激励对象的情形。

4、本计划所采用的激励形式为限制性股票（第二类限制性股票）和股票期权，其股票来源为公司向激励对象定向发行的深圳市铂科新材料股份有限公司（以下简称“铂科新材”或“本公司”、“公司”）A股普通股。

符合本计划授予条件的激励对象，在满足相应归属/行权条件后，以授予价格分次获得公司增发的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深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票和股票期权在归属/行权前，不享有公司股东权利，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

5、本计划的激励对象共计233人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的高级管理人员、核心骨干人员（包括一名中国香港籍员工），不包括独立董事、

监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。

6、本计划拟向激励对象授予股票权益（第二类限制性股票和股票期权）总计不超过198.00万股，约占本计划草案公告时公司股本总额10,988.60万股的1.80%。

（1）第二类限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为59.30万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.54%。

（2）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予138.70万份股票期权，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.26%。

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获授的公司股票数量，累计未超过公司股本总额的1%。

7、本激励计划第二类限制性股票的授予价格为45.70元/股，股票期权的行权价格为90.49元/份。

在本计划公告当日至激励对象完成第二类限制性股票归属登记和股票期权的行权期间，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，限制性股票和股票期权的授予数量将根据本计划予以相应的调整；若公司派息或增发股票，限制性股票和股票期权数量及所涉及的标的股票总数不做调整。

在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记、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、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本计划予以相应的调整；若公司增发股票，限制性股票和股票期权的授予价格不做调整。

8、本计划有效期为限制性股票/股票期权授予/授权之日起至所有获授的限制性股票/股票期权全部归属/行权或作废失效/注销之日止，最长不超过60个月。激励对象获授的限制性股票/股票期权将按约定比例分次归属/行权，每次权益归属/行权以满足相应的归属/行权条件为前提条件。

9、对于按照本计划授予的限制性股票/股票期权，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度归属/行权的条件。

10、公司承诺不为激励对象依本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。

11、本计划必须满足如下条件后方可实施：公司股东大会审议通过。

12、自公司股东大会审议通过本计划之日起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公告。根据《上市公司股权激励管理办法》规定，如公司未能在60日内（根据规定不得授出权益的期间不计算在60日内）完成上述工作，将披露未完成的原因并终止实施本计划。

13、本计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

# 目录

第一章 释义 .....	7
第二章 实施激励计划的目的 .....	8
第三章 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 激励计划的具体内容 .....	12
一、第二类限制性股票激励计划 .....	12
(一) 第二类限制性股票激励计划的股票来源 .....	12
(二) 激励对象获授的第二类限制性股票的数量以及分配情况 .....	12
(三) 第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排、禁售期 .....	12
(四) 第二类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法 .....	14
(五) 第二类限制性股票的授予与归属条件 .....	15
二、股票期权激励计划 .....	19
(一) 股票期权激励计划的股票来源 .....	19
(二) 股票期权激励计划拟授予的数量 .....	19
(三) 股票期权激励计划的分配 .....	19
(四) 股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、行权安排及禁售期 .....	19
(五) 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法 .....	21
(六) 股票期权的授权与行权条件 .....	22
第六章 激励计划的调整方法和程序 .....	26
一、第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序 .....	26
(一) 限制性股票数量的调整方法 .....	26
(二) 授予价格的调整方法 .....	26
(三) 限制性股票激励计划调整的程序 .....	27
二、股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	28
(一) 股票期权数量的调整方法 .....	28
(二) 行权价格的调整方法 .....	28
(三) 股票期权激励计划调整的程序 .....	29

第七章 激励计划的会计处理及对各期经营业绩的影响 .....	30
一、第二类限制性股票和股票期权的公允价值及确定方法 .....	30
二、预计第二类限制性股票和股票期权实施对各期经营业绩的影响 .....	30
第八章 激励计划的实施程序 .....	32
一、激励计划的生效程序 .....	32
二、激励计划相关权益的授予程序 .....	32
三、第二类限制性股票的归属程序 .....	33
四、股票期权的行权程序 .....	33
五、激励计划的变更、终止程序 .....	34
第九章 公司和激励对象各自的权利义务 .....	35
一、公司的权利与义务 .....	35
二、激励对象的权利与义务 .....	35
第十章 公司和激励对象发生异动的处理 .....	37
一、公司发生异动的处理 .....	37
二、激励对象个人情况发生变化的处理 .....	37
三、公司与激励对象之间争议的解决 .....	39
第十一章 附则 .....	40

# 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：

铂科新材、上市公司、本公司、公司	指	深圳市铂科新材料股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	《深圳市铂科新材料股份有限公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》
限制性股票、第二类限制性股票、标的股票	指	符合本计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
股票期权、期权、标的股票	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	根据本激励计划获授限制性股票/股票期权的人员
授予日、授权日	指	公司向激励对象授予限制性股票/股票期权的日期，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/股票期权时所确定的、激励对象获授公司股份的价格
归属	指	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	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	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
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照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	激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	激励对象行使股票期权所必需满足的条件
有效期	指	自权益授予/授权之日起到激励对象获授的权益全部归属/行权或作废失效的期间
《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年修订）》
《自律监管指南第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》（2023年修订）
《公司章程》	指	《深圳市铂科新材料股份有限公司章程》
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
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本激励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、本草案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，均为四舍五入所造成的。

## 第二章 实施激励计划的目的

为进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障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原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南第1号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

### 第三章 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，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。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）董事会是本计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对本计划审议通过后，报股东大会审议。董事会在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。

（三）监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单。监事会应当就本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；并对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件进行监督。

（四）独立董事应当就本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独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。独立董事或监事会认为有必要的，可以建议上市公司聘请独立财务顾问，对激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

（五）公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就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计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属/获授的股票期权在行权前，独立董事、监事会应当就激励计划设定的激励对象归属条件/行权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

#### 1、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》、《上市规则》、《自律监管指南第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。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为目前公司高级管理人员、核心骨干人员（包括一名中国香港籍员工），不包括独立董事、监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。

### （二）激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计233人，包括：

- 1、公司高级管理人员；
- 2、核心骨干人员（含子公司）；

以上激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任，所有激励对象均须在本计划的考核期内与公司或公司的子公司具有劳动关系。

本计划激励对象不包括单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，包括一名中国香港籍员工，该中国香港籍员工为公司的核心骨干人员，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司实行国际化战略，拓展海外市场将是公司未来持续发展中的重要一环；纳入激励对象的员工在公司的海外市场拓展、技术支持等方面发挥着重要的作用；股权激励是上市公司常用的激励手段，通过本次激励计划将更有利于促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此本激励计划将该员工纳入激励对象符合公司的实际情况和发展需要，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。

### （三）激励对象的核实

1、本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。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前5日披露监事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监事会核实。

## 第五章 激励计划的具体内容

激励计划包括第二类限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分，两类权益工具将在履行相关程序后授予。

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益（第二类限制性股票和股票期权）合计不超过198.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额10,988.60万股的1.80%。

### 一、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

第二类限制性股票激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的铂科新材A股普通股。

#### （二）激励对象获授的第二类限制性股票的数量以及分配情况

本计划拟向激励对象授予不超过59.30万股第二类限制性股票，约占本计划草案公告时公司股本总额10,988.60万股的0.54%。

本计划授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占草案公告时公司总股本的比例
游欣	中国	财务总监	1.00	1.686%	0.009%
袁正义	中国香港	核心骨干人员	0.27	0.455%	0.002%
其他核心骨干人员（共计231人）			58.03	97.858%	0.528%
合计			59.30	100.000%	0.540%

注：1、上表中百分比计算结果四舍五入，保留三位小数。

2、本计划激励对象包括中国香港籍人员，不包括独立董事、监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、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累计均未超过本计划提交股东大会时公司股本总额的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计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

#### （三）第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排、禁售期

##### 1、第二类限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期为限制性股票授予之日起至所有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。

## 2、第二类限制性股票激励计划的授予日

授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。自公司股东大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公告。根据《管理办法》的规定，如公司未能在股东大会审议通过本激励计划之日起60日内（根据规定不得授出权益的期间不计算在60日内）完成上述工作，将披露未完成的原因并终止实施本计划。

## 3、第二类限制性股票激励计划的归属安排

本计划授予的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次归属。归属日必须为交易日，归属前激励对象为公司董事、高级管理人员的，董事及高级管理人员获得的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30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前30日起算，至公告日日终；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

限制性股票的归属期限和归属比例安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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	30%
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	30%
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	40%

激励对象根据本计划获授的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。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的第二类限制性股票归属事宜。

#### 4、第二类限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，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，具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事、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) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司董事、监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股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》和《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第10号——股份变动管理》等相关规定。

(4) 在本计划有效期内，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。

#### (四) 第二类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

##### 1、授予价格

本激励计划授予限制性股票的授予价格为每股45.70元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股45.70元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

## 2、授予价格的确定方法

根据《管理办法》，公司授予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90.49元的50%，为每股45.25元；

（2）本计划公告前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90.75元的50%，为每股45.38元。

（3）本计划公告前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）每股90.09元的50%，为每股45.05元。

（4）本计划公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）每股91.39元的50%，为每股45.70元。

### （五）第二类限制性股票的授予与归属条件

#### 1、第二类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，才能获授限制性股票：

（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。

## 2、第二类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批次办理归属事宜：

(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2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。

(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。

(4) 本计划的考核指标体系由公司层面业绩考核和个人层面绩效考核组成

①公司业绩考核目标

对于按照本计划授予的限制性股票，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度归属的条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2023年营业收入不低于14亿元，或2023年净利润不低于2.4亿元
第二个归属期	2024年营业收入不低于18亿元，或2024年净利润不低于2.9亿元
第三个归属期	2025年营业收入不低于22亿元，或2025年净利润不低于3.5亿元

注：1、本计划中所指净利润指标以扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划激励成本影响的经审计的净利润为计算依据。2、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。3、当期权益归属条件未成就时，相关权益不得递延至下期。（下同）

公司当年未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当期计划归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

②个人绩效考核要求

a.激励对象的一般考核要求

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

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为A+、A、B、C、D五个档次。

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标

准系数×激励对象当年计划归属的限制性股票数量

绩效考核结果	A+	A	B	C	D
标准系数	1.0	1.0	1.0	0.5	0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

#### b.高级管理人员的特殊考核要求

激励对象是公司高级管理人员的，若本计划有效期内该高级管理人员发生调离原职位的情况，还需考核其离任审计结果。如高级管理人员的离任审计结果不合格，公司不再依本计划继续授予新的限制性股票，其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部分，作废失效，不可递延至下一年度。

#### ③考核指标设定的科学性和合理性说明

本计划的考核指标体系由公司层面业绩考核和个人层面绩效考核组成。公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，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，净利润是反映企业经营效益及管理绩效最重要的指标，能够树立较好的资本市场形象。

综合考虑历史业绩、经营环境、行业状况及未来发展规划等因素，公司本次限制性股票激励计划设定的各考核期业绩目标分别为2023年营业收入不低于14亿元，或2023年净利润不低于2.4亿元；2024年营业收入不低于18亿元，或2024年净利润不低于2.9亿元；2025年营业收入不低于22亿元，或2025年净利润不低于3.5亿元。在目前国内外经济形势复杂、行业竞争加剧的背景下，本次设定的目标具有一定的挑战性，同时兼顾压力与动力。该业绩指标不仅有助于公司提升竞争力、人才吸引力，对公司核心团队的建设起到积极作用；也有利于调动核心团队的主动性和创造性，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。

除公司层面业绩考核指标外，本次限制性股票激励计划还设定了严密的个人层面绩效考核指标，对激励对象个人的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价，只有在两个指标同时达成的情况下，激励对象获授的限制性股票才能归属。

综上，本计划的考核指标体系设定具有全面性、科学性及可操作性，对激励对象而言，激励性和约束性兼具，能够达到本计划的考核、激励效果。

## 二、股票期权激励计划

### （一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行的铂科新材A股普通股。

### （二）股票期权激励计划拟授予的数量

本计划拟向激励对象授予不超过138.70万份股票期权，约占本计划草案公告时公司股本总额10,988.60万股的1.26%。

### （三）股票期权激励计划的分配

股票期权激励计划的激励人数为222人，各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占草案公告时公司总股本的比例
游欣	中国	财务总监	2.20	1.586%	0.020%
袁正义	中国香港	核心骨干人员	0.63	0.454%	0.006%
其他核心骨干人员（共计220人）			135.87	97.960%	1.236%
合计			138.70	100.000%	1.262%

注：1、上表中百分比计算结果四舍五入，保留三位小数。

2、本计划激励对象包括中国香港籍人员，不包括独立董事、监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、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累计均未超过本计划提交股东大会时公司股本总额的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计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

### （四）股票期权激励计划的有效期、授权日、可行权日、行权安排及禁售期

#### 1、有效期

股票期权激励计划的有效期自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

#### 2、授权日

授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司将在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未能完成的原因，并终止实施股票期权计划，未授予的股票期权失效。

### 3、等待期

本激励计划授予的股票期权等待期分别为自授权日起12个月、24个月、36个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

### 4、可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满12个月后可以开始行权。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30日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期，自原预约公告日前30日起算，至公告日日终；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内；

(3) 自可能对本公司股票及衍生品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，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

股票期权行权期及各期行权比例安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起12个月后的首个交易日起至授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权之日起24个月后的首个交易日起至授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权之日起36个月后的首个交易日起至授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

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满足行权条件的股票期权行权事宜。

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。

## 5、股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本计划的获授股票期权行权后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，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，具体规定如下：

(1) 激励对象为公司董事、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) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司董事、监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股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》和《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第10号——股份变动管理》等相关规定。

(4) 在本计划有效期内，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及行权价格的确定方法

#### 1、股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为每份90.49元，即满足授权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以每股90.49元价格购买1股公司股票的权利。

#### 2、股票期权行权价格的确定方法

股票期权的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），为每股90.49元；

(2) 本计划草案公告前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），为每股90.09元。

## （六）股票期权的授权与行权条件

### 1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（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。

### 2、股票期权的行权条件

激励对象获授的股票期权需同时满足以下行权条件方可分批次办理行权事宜：

(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，所有激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；若激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 激励对象满足各行权期任职期限要求

激励对象获授的各批次股票期权在行权前，须满足12个月以上的任职期限。

(4) 本计划的考核指标体系由公司层面业绩考核和个人层面绩效考核组成

①公司业绩考核目标

对于按照本计划授予的股票期权，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度行权的条件。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年营业收入不低于14亿元，或2023年净利润不低于2.4亿元
第二个行权期	2024年营业收入不低于18亿元，或2024年净利润不低于2.9亿元
第三个行权期	2025年营业收入不低于22亿元，或2025年净利润不低于3.5亿元

注：1、本计划中所指净利润指标以扣除非经常性损益并剔除本次及其他激励计划激励成本影响的经审计的净利润为计算依据。2、上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。3、当期权益行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。（下同）

公司当年未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销。

## ②个人绩效考核要求

### a.激励对象的一般考核要求

在公司层面业绩考核达标的情况下，激励对象上年度绩效考核合格的情况下才能获得股票期权的行权资格。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为A+、A、B、C、D五个档次。

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标准系数×激励对象当年计划行权的股票期权数量

绩效考核结果	A+	A	B	C	D
标准系数	1.0	1.0	1.0	0.5	0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

### b.高级管理人员的特殊考核要求

激励对象是公司高级管理人员的，若本计划有效期内该高级管理人员发生调离原职位的情况，还需考核其离任审计结果。如高级管理人员的离任审计结果不合格，公司不再依本计划继续授予新的股票期权，其已获授但尚未行权部分股票期权，由公司注销。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延至下

一年度。

### ③考核指标设定的科学性和合理性说明

本计划的考核指标体系由公司层面业绩考核和个人层面绩效考核组成。公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，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，净利润是反映企业经营效益及管理绩效最重要的指标，能够树立较好的资本市场形象。

综合考虑历史业绩、经营环境、行业状况及未来发展规划等因素，公司本次股票期权激励计划设定的各考核期业绩目标分别为2023年营业收入不低于14亿元，或2023年净利润不低于2.4亿元；2024年营业收入不低于18亿元，或2024年净利润不低于2.9亿元；2025年营业收入不低于22亿元，或2025年净利润不低于3.5亿元。在目前国内外经济形势复杂、行业竞争加剧的背景下，本次设定的目标具有一定的挑战性，同时兼顾压力与动力。该业绩指标不仅有助于公司提升竞争力、人才吸引力，对公司核心团队的建设起到积极作用；也有利于调动核心团队的主动性和创造性，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。

除公司层面业绩考核指标外，本次股票期权激励计划还设定了严密的个人层面绩效考核指标，对激励对象个人的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价，只有在两个指标同时达成的情况下，激励对象获授的股票期权才能行权。

综上，本计划的考核指标体系设定具有全面性、科学性及可操作性，对激励对象而言，激励性和约束性兼具，能够达到本计划的考核、激励效果。

## 第六章 激励计划的调整方法和程序

### 一、第二类限制性股票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

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生资本公积转增股本、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

公司发生派息或增发股票时，限制性股票的授予或归属数量不做调整。

#### (二) 授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，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，应对限制性股票的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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； $P$ 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

公司在发生增发股票的情况下，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

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整限制性股票数量、授予价格。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定出具专业意见。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意见。

## 二、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

若在本计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，公司发生资本公积转增股本、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、派送股票红利、股份拆细

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

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、增发

公司发生派息或增发股票时，股票期权的授予或行权数量不做调整。

### （二）行权价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，应对股票期权的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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； $P$ 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、增发

公司在发生增发股票的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

### **（三）股票期权激励计划调整的程序**

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整股票期权数量、行权价格。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定出具专业意见。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意见。

## 第七章 激励计划的会计处理及对各期经营业绩的影响

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，因此本激励计划授予的第二类限制性股票和股票期权股份支付费用会计处理方式一致。

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、第二类限制性股票和股票期权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》及《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模型来计算第二类限制性股票和股票期权的公允价值，并以2023年3月30日为测算日用该模型对第二类限制性股票和股票期权公允价值进行预测算（授予日正式测算），具体参数选取如下：

- （1）标的股价：89.97元/股（假设授予日收盘价同测算日收盘价为89.97元/股）
- （2）有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授予日至每期首个可归属日/可行权日的期限）
- （3）波动率：23.5227%、23.2127%、24.5617%（分别采用创业板综指最近一年、两年、三年的历史波动率）
- （4）无风险利率：1.75%、2.25%、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年期存款基准利率，有效期不足完整年度的采用上一年度基准利率）
- （5）股息率：激励计划就标的股票现金分红除息调整权益授予/行权价格的，预期股息率为0。

### 二、预计第二类限制性股票和股票期权实施对各期经营业绩的影响

假设授予日在2023年4月初，公司向激励对象授予限制性股票59.30万股，授予股票期权138.70万份，合计应确认股份支付费用预计为4,484.79万元。根据中国会计准则要求，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按归属比例/行权比例摊销，则2023-2026年限制性股

票和股票期权成本摊销情况如下表所示：

单位：万元、万股

项目	授予 权益数量	需摊销的 总费用	2023年	2024年	2025年	2026年
第二类限制性股票	59.30	2,761.41	1,061.54	1,057.71	515.93	126.23
股票期权	138.70	1,723.38	607.39	663.81	361.47	90.71
合计	198.00	4,484.79	1,668.93	1,721.52	877.40	216.94

注：1、由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2、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。

3、上述股权激励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。

以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票和股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑限制性股票和股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

## 第八章 激励计划的实施程序

### 一、激励计划的生效程序

(一) 公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及其摘要。

(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计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责第二类限制性股票的授予、归属、作废失效工作以及股票期权的授予、行权、注销工作。

(三) 独立董事及监事会应当就激励计划草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。独立董事或监事会认为有必要的，可以建议公司聘请独立财务顾问，对激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

(四) 本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。本公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。监事会应当对激励名单进行审核，充分听取公示意见。上市公司应当在股东大会审议激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(五) 公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《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、监事、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。

公司股东大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。

(六) 本激励计划经公司股东大会审议通过，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/股票期权。经股东大会授权后，董事会负责第二类限制性股票的授予、归属、作废失效工作以及股票期权的授予、行权、注销工作。

### 二、激励计划相关权益的授予程序

（一）股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署股权激励相关协议，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票和股票期权授予事宜。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本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。独立董事及监事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）公司监事会应当对获授权益的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计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（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。

（五）本计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象权益并公告。根据《管理办法》规定，如公司未能在60日内（根据规定不得授出权益的期间不计算在60日内）完成上述工作的，本计划终止实施，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。

### **三、第二类限制性股票的归属程序**

（一）公司董事会应当在限制性股票归属前，就本计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，独立董事及监事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，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。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（二）公司统一办理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股份归属事宜。

### **四、股票期权的行权程序**

（一）公司董事会应在股票期权行权日前，就本计划设定的激励对象行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应同时发表明确意见，律师事务所应对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未

满足行权条件的激励对象，对应批次的股票期权不得行权或递延至下期行权，公司应当注销未满足行权条件的股票期权。

（二）股票期权行权前，公司应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认。

## 五、激励计划的变更、终止程序

（一）激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。

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

（1）导致提前归属/行权的情形；

（2）降低授予价格的情形。

独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。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）激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东大会审议决定。

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。

## 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，若激励对象未达到本激励计划所确定的限制性股票的归属条件/股票期权的行权条件，公司将按本激励计划的规定对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票或当期计划归属的限制性股票取消归属，并作废失效；对已获授但尚未行权的期权进行注销。

（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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（三）公司应及时按照有关规定履行限制性股票/股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足限制性股票归属条件/股票期权行权条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属/股票期权的行权操作。但若因中国证监会、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按自身意愿归属/行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）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；可以对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销。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。

（六）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，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象获授的限制性股票在归属前/获授的股票期权在行权前不得转让、担保

或用于偿还债务。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属/行权条件的，激励对象应自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏后，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（五）股东大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股权激励协议，以约定双方的权利义务及其它相关事项。

（六）激励对象因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它税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 第十章 公司和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时，本计划终止实施。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；已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

1、公司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、公司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、公司上市后最近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、公司出现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，本计划不做变更，按本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、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合第二类限制性股票授予条件/归属安排或股票期权授予条件/行权安排的，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；未授予的股票期权不得授予，未行权的股票期权由公司统一注销处理。激励对象获授第二类限制性股票已归属、股票期权已行权的，所有激励对象应返还其已获授权益，董事会应按照前款规定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已获授权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，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的处理

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票/股票期权将按照职务变更前本计划规定的程序办理归属/行权；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，或因前述原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系的，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；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作废，由公司注销。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职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，并作废失效；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作废，由公司注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票/已行权股票期权所涉及的个人所得税。个人过错包括但不限于以下行为：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等。

（三）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，自退休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，并作废失效；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作废，由公司注销。退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的激励对象，其获授的限制性股票/股票期权按照退休后新签署聘用合同的约定进行归属/行权。

（四）激励对象非因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，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，并作废失效；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作废，由公司注销。激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的限制性股票/股票期权不作变更，仍可按照本计划规定的程序进行。发生上述情形时，激励对象个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件。

（五）激励对象非因执行职务身故的，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，并作废失效；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作废，由公司注销。激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票/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，并按照身故前本计划规定的程

序进行。发生上述情形时，激励对象个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件。

（六）本计划未规定的其它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争议的解决**

公司与激励对象发生争议，按照本计划和股权激励计划相关协议的规定解决；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，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十一章 附则

- 一、本计划在公司股东大会审议通过后生效；
- 二、本计划由公司董事会负责解释。

深圳市铂科新材料股份有限公司

董事会

2023年3月30日