

证券简称：长信科技

证券代码：300088



芜湖长信科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划  
(草案) 摘要

二〇二四年九月

## 声明

本公司及全体董事、监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、为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，本激励计划根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）、《省国资委关于做好省属企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（皖国资改革〔2020〕37号）、《上市公司股权激励管理办法》（证监会148号令）、《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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律及其他法律、法规、规范性文件和《芜湖长信科技股份有限公司章程》相关规定，结合公司实际情况制定。

二、本计划采用的激励工具为第二类限制性股票，股票来源为芜湖长信科技股份有限公司从二级市场**回购**的公司深圳证券交易所创业板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后，以授予价格分次获得公司**回购**的深圳证券交易所创业板A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任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，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本计划拟向激励对象授予的限制性股票涉及的标的总股票数量不超过

33,760,000 股，约占本计划草案公告时公司总股本 2,454,922,284 股的 1.38%。公司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提交股东会时公司股本总额的 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数量，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1.00%。

四、本计划限制性股票的授予价格为 2.97 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。

五、本激励计划拟授予激励对象共计不超过 61 人，包括公司董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他核心管理、技术和业务骨干，约占公司在职员工总数（截至 2023 年 12 月 31 日）17,578 人的 0.35%。

六、本激励计划有效期自限制性股票授予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 72 个月。

七、激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。限制性股票的有效期限包括授予后的 24 个月归属等待期和 36 个月归属期，自限制性股票授予之日起等待期 24 个月后，分 36 个月按 30%、30%、40%的比例进行归属。

八、本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	业绩考核条件
第一个归属期	(1) 2024 年净资产现金回报率 (E0E) 不低于 13.3%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2024 年主营业务收入增长率不低于 20%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2024 年现金分红比例不低于 35%。
第二个归属期	(1) 2025 年净资产现金回报率 (E0E) 不低于 13.4%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2025 年主营业务收入增长率不低于 30%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2025 年现金分红比例不低于 45%。
第三个归属期	(1) 2026 年净资产现金回报率 (E0E) 不低于 14.0%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2026 年主营业务收入增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2026 年现金分红比例不低于 55%。

九、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。

十、本激励计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的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。

十一、激励对象参与本计划的资金为自筹资金，本公司承诺不为激励对象参与本计划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。

十二、本激励计划由公司薪酬与考核委员会拟定草案并提交董事会审议通过后，须报省投资集团审核并经本公司股东会审议通过后实施。

十三、自股东会审议通过本激励计划且授予条件成就之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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，将终止实施本激励计划，公司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》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

十四、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.....	2
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的和原则.....	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 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配.....	12
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	14
第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法.....	17
第八章 限制性股票的授予和归属条件.....	18
第九章 限制性股票的调整方法和程序.....	24
第十章 限制性股票会计处理及对公司业绩的影响.....	26
第十一章 公司及激励对象发生异动的处理.....	28
第十二章 附则.....	33

## 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：

省投资集团	指	安徽省投资集团控股有限公司
长信科技、公司、 本公司	指	芜湖长信科技股份有限公司
本计划、本激励计划、 限制性股票激励计划	指	芜湖长信科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、标的股票、 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，在满足相应归属条件或分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	依据本激励计划获授限制性股票的人员
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每一股限制性股票的价格
授予条件	指	本公司和激励对象满足一定条件方可依据本计划授予限制性股票的条件
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间，最长不超过六年
归属	指	限制性股票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，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》（证监会 148 号令）
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）
《规范通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关

		问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）
《37号文》	指	《省国资委关于做好省属企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（皖国资改革〔2020〕37号）
《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》	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》
《公司章程》	指	《芜湖长信科技股份有限公司章程》
安徽省国资委	指	安徽省人民国有资产监督管理委员会
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、万元

注：

1. 本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明均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. 本激励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 本激励计划的目的和原则

### 一、本激励计划的目的

（一）进一步健全公司经营机制，完善公司法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

（二）倡导公司与管理层持续发展的理念，帮助管理层平衡短期目标与长期目标，兼顾公司长期利益和近期利益，促进公司稳定发展；

（三）充分调动公司核心管理团队以及业务骨干的主动性和创造性，提升公司凝聚力，并为稳定优秀人才提供一个良好的激励平台，增强公司竞争力，稳固公司的行业地位；

（四）深化公司经营层的激励体系，建立股东与经营管理层及业务骨干之间的利益共享、风险共担机制，实现股东、公司和激励对象各方利益的一致，为股东带来更为持久、丰厚的回报。

### 二、本激励计划坚持以下原则

（一）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；

（二）坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司持续发展；

（三）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，适度强化对公司管理层的激励力度；

（四）坚持从实际出发，规范起步、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，董事会对激励计划审议通过后，报省投资集团审核和股东会审议。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、监事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。监事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，并且负责审核激励对象的名单。

独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

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，董事会薪酬考核委员会应当就方案变更审议后向董事会提出建议，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激励对象获授权益的条件是否成就向董事会提出建议，监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，董事会薪酬与考核委员会、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前，董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就向董事会提出建议，监事会应当就股权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》《试行办法》《规范通知》《37号文》等有关法律及其他有关法律、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

本激励计划拟授予激励对象包括公司董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他核心管理、技术和业务骨干。

### 二、激励对象的范围

根据公司发展需要，结合行业竞争特点和公司实际情况，本激励计划拟授予激励对象共计不超过 61 人，约占公司在职员工总数（截至 2023 年 12 月 31 日）17,578 人的 0.35%。包括公司董事、高级管理人员、对公司经营业绩有直接影响的其他核心管理、技术和业务骨干。

具体包括：

1. 公司董事、高级管理人员 8 人；
2. 公司其他核心管理、技术和业务骨干 53 人。

### 三、激励对象应符合以下条件

1. 所有激励对象均须在本激励计划的考核期内与公司（含分公司、下属子公司，下同）具有雇佣或劳动关系。激励对象为董事、高级管理人员的必须经公司股东会选举或董事会聘任。

2. 激励对象不包括独立董事、外部董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股权的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3. 所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划。

### 四、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后、召开股东会前，公司应在内部公示激励对象名单，且公示期不少于 10 天。

(二)由公司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公司股票的,不得成为激励对象,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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,不得成为激励对象。

(三)监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,公司应当在股东会审议本激励计划前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 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的激励方式和股票来源

本计划采用的激励工具为第二类限制性股票，股票来源为公司从二级市场**回**购的公司深圳证券交易所创业板 A 股普通股股票。

### 二、授出限制性股票的数量

本计划拟向激励对象授予的限制性股票涉及的标的总股票数量不超过 33,760,000 股，约占本计划草案公告时公司总股本 2,454,922,284 股的 1.38%。

公司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提交股东会时公司股本总额的 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数量，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1.00%。

### 三、限制性股票分配情况

本激励计划授予限制性股票在激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授权益数量(万股)	占授予权益总量比例(%)	占目前股本总额比例(%)
高前文	党委书记、董事长	159.00	4.71%	0.0648%
郑建军	党委副书记、副董事长、总裁	156.00	4.62%	0.0635%
许沐华	董事、总工程师	120.00	3.55%	0.0489%
邹蓁	副总裁	120.00	3.55%	0.0489%
何晏兵	副总裁	120.00	3.55%	0.0489%
陈伟达	副总裁、董事会秘书	120.00	3.55%	0.0489%
仇泽军	副总裁	120.00	3.55%	0.0489%
秦青华	财务总监	49.00	1.45%	0.0200%
上述公司董事、高级管理人员小计(8人)		964.00	28.55%	0.3927%
公司其他管理、技术和业务骨干员工(53人)		2,412.00	71.45%	0.9825%
合计		3,376.00	100.00%	1.3752%

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股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%；

2. 本计划授予激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女；

3. 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，是由于四舍五入所造成。

## 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授予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 72 个月。

### 二、本激励计划的授予日

授予日由公司董事会在本计划报省投资集团批准，并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，将终止实施本计划，公司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《管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

### 三、本激励计划的归属期限及归属安排

（一）本激励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，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；
2. 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
3. 自可能对公司证券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在决策过程中，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。

激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。限制性股票的有效期包括授予后的 24 个月归属等待期和 36 个月归属期，自限制性股票授予之日起等待期 24 个月后，分 36 个月按 30%、30%、40%的比例进行归属。本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属期限	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 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止	30%
第二个归属期	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止	30%
第三个归属期	自授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	40%

激励对象根据本激励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。

## （二）额外限售期

除本公司董事、高级管理人员外的激励对象，其每批次可归属的限制性股票中均有 50%部分设置 12 个月额外限售期，且承诺每批次可归属的限制性股票中 50%部分自每个归属期的首个交易日起的 12 个月内不得以任何形式向任意第三人转让当期已满足归属条件的限制性股票；当年度转让以前年度归属的限制性股票，不受此数量或比例限制。

## 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其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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》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：

（一）激励对象为本公司董事、高级管理人员的，其在任职期间每年转让的本公司股票不得超过其所持有的本公司股份总数的 25%。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在离职后 6 个月内不得转让其所持有的本公司股份。

（三）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。

（四）担任公司董事、高级管理人员职务的激励对象转让已生效限制性股票时，应保留不低于获授限制性股票总量的20%至任职（或任期）期满且任期考核或经济责任审计结果合格后进行。

激励对象是否属于董事、高级管理人员，根据本激励计划限制性股票授予当年激励对象担任职务情况认定；该等激励对象的任期考核是指本激励计划授予当年所属任期的任期考核。

（五）在本激励计划的有效期内，如果《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《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》等相关法律、行政法规、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《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 限制性股票的授予价格及其确定方法

### 一、限制性股票授予价格

限制性股票的授予价格为每股 2.97 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 2.97 元的价格购买公司从二级市场**回购**的公司 A 股普通股股票。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格原则上不得低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价（股票交易总额/股票交易总量）的 60%。

（二）本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（股票交易总额/股票交易总量）的 60%。

（三）公司标的股票的单位面值，即 1 元/股。

本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价为 4.89 元/股；前 120 个交易日的公司股票交易均价为 4.94 元/股；公司 A 股股票的单位面值为 1.00 元。根据以上定价原则，本次限制性股票的授予价格为 2.97 元/股。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，相应授予价格将参照本计划相关规定进行调整。

## 第八章 限制性股票的授予和归属条件

### 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。

（二）公司具备以下条件：

1. 公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事）占董事会成员半数以上；
2. 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；
3. 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；
4. 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和负面记录；
5. 证券监管部门规定的其他条件。

（三）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公司股权激励的；
6. 违反国家有关法律法规、公司章程规定的；
7. 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失的；
8. 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批次办理归属事宜：

（一）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。

（二）公司具备以下条件：

1. 公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事）占董事会成员半数以上；
2. 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；
3. 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；
4. 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和不良记录；

5. 证券监管部门规定的其他条件。

(三) 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公司股权激励的；
6. 违反国家有关法律法规、公司章程规定的；
7. 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失的；
8. 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一和/或不具备上述第（二）条规定的任一条件的，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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第（三）条规定的情形之一的，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。

(四) 公司层面业绩考核

1. 本次激励计划的考核年度为 2024—2026 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的归属条件。各年度公司归属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	(1) 2024 年净资产现金回报率 (EOE) 不低于 13.3%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2024 年主营业务收入增长率不低于 20%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2024 年现金分红比例不低于 35%。
第二个归属期	(1) 2025 年净资产现金回报率 (EOE) 不低于 13.4%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2025 年主营业务收入增长率

归属期	业绩考核目标
	不低于 30%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2025 年现金分红比例不低于 45%。
第三个归属期	(1) 2026 年净资产现金回报率 (EOE) 不低于 14.0%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均业绩水平； (2) 以 2023 年主营业务收入为基数，2026 年主营业务收入增长率不低于 40%，且不低于对标企业 75 分位值或同行业平均业绩水平； (3) 2026 年现金分红比例不低于 55%。

注：（1）上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的财务报告为准；

（2）净资产现金回报率 (EOE) = 税息折旧及摊销前利润 (EBITDA) ÷ 平均净资产，其中 EBITDA 剔除本次股权激励计划成本摊销影响，对标企业数据来源于 Wind 呈现的 EBITDA 值，平均净资产为期初与期末所有者权益的算术平均值；

（3）在年度考核过程中行业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本；

（4）上述三个指标均达成目标值的情况下，公司业绩系数为 100%，否则为 0。公司层面实际可归属限制性股票数量 = 当期计划归属的限制性股票数量 × 公司业绩系数；

（5）如公司发行股份购买资产，本计划仍继续实施，但在计算业绩考核指标时，应剔除发行股份购买资产之标的资产的影响。现金类重大资产重组不影响本计划的实施；

（6）上述同行业为申万行业“电子—光学光电子”行业合计上市公司数据。

## 2. 对标企业选取

根据业务相似性原则，长信科技属于申万行业“电子—光学光电子”，在上述行业样本公司中选取主营业务范围与本公司相似、具有可比性、规模适当的企业作为对标样本。

经过筛选，本激励计划选取 23 家 A 股上市公司作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券名称	证券代码	证券名称
000725. SZ	京东方 A	002106. SZ	莱宝高科
002387. SZ	维信诺	002273. SZ	水晶光电
002845. SZ	同兴达	002952. SZ	亚世光电
605218. SH	伟时电子	300939. SZ	秋田微
300120. SZ	经纬辉开	301321. SZ	翰博高新
002765. SZ	蓝黛科技	002036. SZ	联创电子
002992. SZ	宝明科技	688055. SH	龙腾光电

688538.SH	和辉光电-U	000536.SZ	华映科技
300241.SZ	瑞丰光电	300303.SZ	聚飞光电
002587.SZ	奥拓电子	000045.SZ	深纺织 A
300323.SZ	华灿光电	002036.SZ	联创电子
002456.SZ	欧菲光	/	/

对标企业在考核期内原则上不调整，在本激励计划有效期内，若上述对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值，导致不再具备可比性，则由公司董事会年终考核时剔除或更换样本。在本激励计划有效期内，若上述对标企业存在发行股份收购资产的行为，则可剔除该收购行为对对标企业相关指标计算值产生的影响。

#### （五）个人层面绩效考核

激励对象按照《芜湖长信科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行考核，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据下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。具体如下：

绩效考核结果		归属比例
公司董事、高级管理人员	公司其他核心管理、技术、业务骨干人员	
优秀、称职	S、A、B	100%
基本称职	C	80%
不称职	D	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属数量=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属数量。

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，不可递延至以后年度。

### 三、考核指标科学性和合理性的说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核选取净资产现金回报率、主营业务收入增长率、现金分红

比例作为业绩考核指标。上述指标是公司比较核心的财务指标，分别反映了股东回报和公司价值创造、企业持续成长能力及企业运营质量。公司希望通过上述考核目标对公司在提高经济效益和长远发展潜力方面所做的努力做出评价。具体考核目标的设置充分考虑了行业发展状况、市场竞争状况、公司发展规划以及公司历史业绩，具有合理性和前瞻性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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归属条件。

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，能够达到本激励计划的考核目的。

## 第九章 限制性股票的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

本激励计划草案公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予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、股票拆细

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

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）增发新股

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，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，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、股票拆细

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

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。

#### （二）配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

#### （三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>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。

#### （四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub>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。

#### （五）增发新股

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不作调整。

### 三、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会在本章所列明原因的范围内调整限制性股票的授予数量、授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量或授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应当聘请律师就上述调整是否符合相关法律法规、《公司章程》和本激励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，同时公告法律意见书。

因其他原因需要调整限制性股票授予/归属数量、授予价格或本激励计划其他条款的，应经董事会审议后，重新报股东会审议批准。

## 第十章 限制性股票会计处理及对公司业绩的影响

### 一、限制性股票会计处理方法

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。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，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。

### 二、限制性股票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》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，并对授予的第二类限制性股票的公允价值以 2024 年 9 月 6 日为估值基准日进行预测算（最终以实际授予日确定后进行正式测算），估值情况如下：

输入项	参数值	参数确定方式
授予价格（元/股）	2.97	证监会及相关规定的授予价格
市场价格（元/股）	4.83	假设估值基准日当日公司股票收盘价
历史波动率	23.6371%	采用创业板综最近 3.6 年的波动率
无风险利率	1.55%	3 年期国债到期收益率
预期期限（年）	3.6	预期期限=∑ 每批归属比例×该批预期归属时间
股息率	0%	根据估值原理及相关规定，以 0%输入
公允价值（元/股）	2.11	估值基准日每股第二类限制性股票价值

根据估值模型和以上各项数据进行初步测算，本次授予的每份限制性股票的公允价值为 2.11 元。此处的限制性股票公允价值评估结果，不作为会计处理的依据。用于核算会计成本的限制性股票公允价值需要在实际完成授予之后，采集授予日的即时市场数据，进行重新估算。

### 三、股份支付费用对公司业绩的影响

假设 2024 年 9 月授予，公司授予股限制性股票应确认的总费用为 7,123.36

万元，该费用由公司在相应年度内按归属比例分期确认。详见下表：

授予数量 (万份)	总费用 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)
3,376.00	7,123.36	623.29	2,493.18	2,226.05	1,246.59	534.25

注：1. 上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。

2. 上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本期激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

## 第十一章 公司及激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

(一) 公司发生如下情形之一时，公司应当终止实施本计划，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：

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. 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，本激励计划不做变更：

1. 公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2. 公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

(三) 公司出现下列情形之一的，由公司股东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且触发重大资产重组；

2. 公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

(四) 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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。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。

(五) 公司有下列情形之一的，本公司国有控股股东应当依法行使股东权利，取消当年度可归属权益，同时终止实施股权激励计划，经董事会审议通过，自董事会决议生效之日起一年内不得向激励对象授予新的权益，激励对象也不得根据股权激励计划归属权益或者获得激励收益：

1. 未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计的；
2. 年度财务报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的；
3. 国有资产监督管理机构或者审计部门对公司业绩或者年度财务会计报告提出重大异议；
4. 发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚。

（六）如公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，原则上所有已授出的限制性股票不做变更，激励对象不得加速归属。但若因合并、分立或控制权变更导致本计划涉及的标的股票发生变化，应重新履行限制性股票激励计划的审核报批程序。

（七）如公司未满足归属业绩考核目标，则当年计划归属的限制性股票全部或部分取消归属，作废失效。

（八）公司发生其他上述未列明之情形时，由公司董事会根据上述原则对其持有的限制性股票进行处理。

## 二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象有下列情形之一的，本公司国有控股股东应当依法行使股东权利，提出终止授予其新的权益、追回已获得的相关股权激励收益，并依据法律及有关规定追究其相应责任：

1. 经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；
2. 违法国家有关法律法规、公司章程规定的；
3. 激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司商业和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；
4. 激励对象未履行或者未正确履行职责，给公司造成较大财产损失以及其他严重不良后果的。

### （二）激励对象个人特殊情况处理

#### 1. 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（含分公司、下属子公司）内任职的，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办理归属。

(2) 激励对象因工作调动原因与公司（含分公司、下属子公司）解除或者终止劳动关系或聘用关系的，其已归属限制性股票不作处理；授予的权益在调动当年已达到可归属时间限制和业绩考核条件的，可归属的部分可在情况发生之日起的半年内归属，尚未达到可归属时间限制和业绩考核条件的取消归属，并作废失效。

(3) 激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反《公司章程》、规章制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

(4) 若激励对象担任公司独立董事、监事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属限制性股票不作处理，已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

## 2. 激励对象离职

(1) 激励对象离职属于以下情况的，其已归属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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税：

①激励对象与公司的聘用合同未到期向公司提出辞职并经公司同意的；

②激励对象合同到期，且其本人不再续约的或主动辞职的；

③激励对象因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不称职/D、过失、违法违纪等行为的。

(2) 激励对象离职属于以下情况的，其应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税：

①激励对象与公司的聘用合同未到期，未经公司同意，擅自离职的；

②激励对象因公司裁员等原因被动离职且存在绩效考核不称职/D、过失、违法违纪等行为的；

③激励对象因个人过错被公司解聘或协商解除劳动合同的。

(3) 个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：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；从公司以外的公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

### 3. 激励对象退休

激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其已归属限制性股票不作处理；已获授且在退休日当年达到可归属时间限制和归属业绩考核条件的限制性股票可在其退休日起的半年内归属；剩余部分不得归属，并作废失效。

### 4. 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) 当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司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将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

(2) 当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已归属限制性股票不作处理，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，由薪酬与考核委员会酌情处理。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

### 5. 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象若因执行职务身故的，其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办理归属；其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付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，在情况发生之日，激励对象已归属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。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归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6. 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, 公司将终止其参与本激励计划的权利, 激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益, 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) 法律法规规定不得参与公司股权激励的;

(5) 违反国家有关法律法规、公司章程规定的;

(6) 任职期间, 由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为, 给公司造成损失的;

(7) 中国证监会认定的其他情形。

(三) 激励对象发生其他上述未列明之情形时, 由公司董事会根据上述原则对其持有的限制性股票进行处理。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/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, 双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决, 或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决; 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。



## 第十二章 附则

一、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行。

二、若激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、本激励计划须经公司股东会审议通过后生效。

四、本激励计划的解释权归公司董事会。

芜湖长信科技股份有限公司董事会

2024年9月