

证券简称：滨海能源

证券代码：000695

天津滨海能源发展股份有限公司  
2026 年限制性股票激励计划  
(草案)

天津滨海能源发展股份有限公司

二〇二六年一月

## 声 明

本公司及全体董事保证本激励计划草案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，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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《天津滨海能源发展股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”)系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《天津滨海能源发展股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票,股票来源为天津滨海能源发展股份有限公司(以下简称“滨海能源”“公司”或“本公司”)向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

本激励计划拟向激励对象授予1,110.74万股限制性股票,约占本激励计划公告时公司股本总额22,214.75万股的5.00%。其中首次授予1,010.74万股,占本激励计划授予总量的91.00%,占本激励计划公告时公司股本总额22,214.75万股的4.55%;预留100.00万股,占本激励计划授予总量的9.00%,占本激励计划公告时公司股本总额22,214.75万股的0.45%。

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公告时公司股本总额的10.00%。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公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的1.00%。

自本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间,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,限制性股票的数量将做相应的调整。

三、本激励计划限制性股票的首次及预留授予价格为6.61元/股。

自本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间,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做相应的调整。

四、本激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象总人数为50人,包括公司公告本激励计划时在公司(含控股子公司、分公司,下同)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干,不包括独立董事、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。

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个月内确定，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参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划有效期为自限制性股票首次授予登记完成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。

六、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者无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

七、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

八、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。

九、本公司所有激励对象承诺，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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、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权益授予，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，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》及相关法律法规规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

十二、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 .....	3
第一章 释义 .....	7
第二章 本激励计划的目的与原则 .....	8
第三章 本激励计划的管理机构 .....	9
第四章 激励对象的确定依据和范围 .....	10
第五章 限制性股票的来源、数量和分配 .....	12
第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期 ...	14
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法 .....	18
第八章 限制性股票的授予与解除限售条件 .....	19
第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....	23
第十章 限制性股票的会计处理 .....	25
第十一章 本激励计划的实施程序 .....	27
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务 .....	30
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	32
第十四章 限制性股票回购注销原则 .....	36
第十五章 附则 .....	39

## 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：

滨海能源、本公司、公司、上市公司	指	天津滨海能源发展股份有限公司
本激励计划、本计划	指	天津滨海能源发展股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
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
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含控股子公司、分公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干
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
有效期	指	自限制性股票首次授予登记完成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
限售期	指	指本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得上市公司股份的价格
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《自律监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《天津滨海能源发展股份有限公司章程》
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
登记结算公司	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、本草案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，是由于四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，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，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司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的原则，公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》《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，制定本激励计划。



### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对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相关事宜。薪酬与考核委员会对本激励计划激励对象获授权益、行使权益条件成就事项向董事会提出建议。

三、董事会下设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。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、行政法规、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本激励计划之前对其进行变更的，董事会需审议通过，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事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进行审议，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，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

七、如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

## 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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、行政法规、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

本激励计划的激励对象为公司实施本计划时在公司(含控股子公司、分公司，下同)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干，不包括独立董事，也不包括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。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司拟定名单，并经公司薪酬与考核委员会核实确定。

### 二、激励对象的范围

1、本激励计划拟首次授予涉及的激励对象共计50人，包括：

- (1) 公司董事、高级管理人员
- (2) 公司中层管理人员；
- (3) 公司核心技术(业务)骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

激励对象中，董事必须经股东会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。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、公司控股子公司、公司分公司签署劳动合同或聘用合同。

2、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。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参照首次授予的标准确定。

### 三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- 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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，并回购注销其已获授但尚未解除限售的限制性股票。

### 四、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或其他途径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股权激励计划前5日披露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。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

## 第五章 限制性股票的来源、数量和分配

### 一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票。

### 二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源

本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本公司人民币A股普通股股票。

### 三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟向激励对象授予1,110.74万股限制性股票,约占本激励计划公告时公司股本总额22,214.75万股的5.00%。其中首次授予1,010.74万股,占本激励计划授予总量的91.00%,占本激励计划公告时公司股本总额22,214.75万股的4.55%;预留100.00万股,占本激励计划授予总量的9.00%,占本激励计划公告时公司股本总额22,214.75万股的0.45%。

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时公司股本总额的10.00%。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公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

自本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间,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,限制性股票的数量将做相应的调整。

### 四、激励对象名单及拟授出权益分配情况

本激励计划拟授出权益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)	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
张英伟	中国	董事长	154.23	13.88%	0.69%
韩勤亮	中国	董事	154.23	13.88%	0.69%

尹天长	中国	董事、总经理	143.58	12.93%	0.65%
侯旭志	中国	副总经理、董事会秘书	88.27	7.95%	0.40%
谢鹏	中国	副总经理	88.27	7.95%	0.40%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干 （45人）			382.17	34.41%	1.72%
预留部分			100.00	9.00%	0.45%
合计			1,110.74	100%	5.00%

注：1、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同；

2、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1.00%。公司全部有效期内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10.00%。

3、在限制性股票授予前，激励对象因离职或个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的限制性股票份额调整至预留、直接调减或在激励对象之间进行分配和调整，但调整后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不超过公司总股本的1.00%。

4、本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事，也不包括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。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自限制性股票首次授予登记完成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。

### 二、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象进行授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划；根据《管理办法》及相关法律法规规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

预留限制性股票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，预留限制性股票失效。

公司不得在下列期间内授予限制性股票：

（一）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，至公告前一日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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在决策过程中，至依法披露之日止；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、规范性文件对上述期间的有关规定发生了变化，则上述不得向激励对象授予限制性股票的期间将按照修改后的有关规定执行。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象，在限制性股票授予前 6 个月发生过减持公司股票的行为，则按照《证券法》关于短线交易的规定，自最后一笔减持交易之日起 6 个月后再授予其限制性股票。

### 三、本激励计划的限售期

本激励计划首次授予的限制性股票限售期分别为自限制性股票首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。预留授予的限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的限制性股票解除限售安排与首次授予部分一致；预留授予的限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的限制性股票限售期分别为限制性股票预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。限售期内，激励对象获授的限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象所获授的限制性股票，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分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，则该等股份一并回购。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的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；公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

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限制性股票由公司回购注销。

### 四、本激励计划的解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的各期解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予登记完成之日起 36	30%

	个月内的最后一个交易日当日止	
第三个解除限售期	自限制性股票首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留授予的限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的限制性股票解除限售安排与首次授予部分一致；预留授予的限制性股票若在公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的限制性股票的各期解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自限制性股票预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，并由公司按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应的限制性股票，回购价格为授予价格。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将为激励对象办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

## 五、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象所获限制性股票解除限售后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、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上



市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

## 第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### 一、首次及预留限制性股票的授予价格

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的授予价格为 6.61 元/股，即在满足授予条件的情况下，激励对象可以每股 6.61 元的价格购买公司向激励对象授予的限制性股票。

### 二、首次及预留限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予的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：

（一）本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）的50%，为6.40元/股；

（二）本激励计划草案公告前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）的50%，为6.61元/股。

## 第八章 限制性股票的授予与解除限售条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司方可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）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。

### 二、限制性股票的解除限售条件

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

（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) 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(一)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限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息之和。若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销；某一激励对象发生上述第(二)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

(三) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为2026年度、2027年度和2028年度三个会计年度，分年度进行业绩考核。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限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司2025年营业收入为基准值，对应考核年度的营业收入增长率(A)	
		目标值(A <sub>m</sub> )	触发值(A <sub>n</sub> )
第一个解除限售期	2026年	100%	70%

第二个解除限售期	2027年	180%	126%
第三个解除限售期	2028年	240%	168%

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表的营业收入，下同。

2、上述解除限售涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留授予的限制性股票若在公司2026年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求与首次授予部分一致；预留授予的限制性股票若在公司2026年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的限制性股票各年度公司层面业绩考核要求如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	以公司2025年营业收入为基准值，对应考核年度的营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2027年	180%	126%
第二个解除限售期	2028年	240%	168%

注：1、上述“营业收入”指经审计的合并报表的营业收入，下同。

2、上述解除限售涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩完成度与公司层面解除限售比例情况如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

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。各解除限售期内，公司根据各考核年度业绩完成度确定公司层面解除限售比例，根据考核结果对应不能解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

（四）个人层面绩效考核要求：

激励对象的个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，薪酬与考核委员会对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，并依据激励对象的考核结果确定其个人层面解除限售比例，具体情况如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例 (P)	100%		90%	0%	

考核期内，激励对象个人当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (P)。

激励对象考核当年不得解除限售或不能完全解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格，不得递延至下期解除限售。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率。营业收入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。本激励计划的公司层面业绩考核指标设定合理、科学，充分考虑了宏观经济环境、公司当前经营状况、行业发展状况、市场竞争情况及未来战略发展规划等综合因素，同时考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了对应考核年度的营业收入增长率目标。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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。

## 第九章 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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份授予登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、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：

（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数量。

（二）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。

（三）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。

（四）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完成限制性股票股份授予登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、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、股票拆细的比率； $P$ 为调整后的授予价格。

(二) 配股

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

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： $P_0$ 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。

(四) 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。

(五) 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**

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予数量和授予价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予数量、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。



## 第十章 限制性股票的会计处理

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，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、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、限制性股票的会计处理

#### （一）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况及激励对象的缴款情况确认“银行存款”“股本”和“资本公积”，同时，就回购义务确认负债。

#### （二）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、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，同时确认所有者权益或负债。

#### （三）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

#### （四）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》，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格，其中，限制性股票的公允价值为授予日收盘价。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照上述方法确定授予日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比例摊销，进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设首次授予日在 2026 年 2 月，并以本激励计划草案公告日前一交易日股票收盘价 12.87 元/股为首次授予日收盘价进行预测算（授予时进行正式测算），根据中国会计准则要求，本激励计划拟首次授予的限制性股票股份支付费用摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
1,010.74	6,327.23	3,769.98	1,792.72	711.81	52.73

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，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、上述成本摊销预测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。

3、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

上述测算部分不包含预留部分限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留授予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，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票股份支付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。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本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 本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定本激励计划草案及摘要和公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，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，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

(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。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

(四) 公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，并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，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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，亦不得成为激励对象。

(五) 公司应当在召开股东会前，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）。董事会薪酬与考核委员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五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。

(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，公司将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、解除限售和回购注销等工作。

## 二、本激励计划的权益授予程序

(一) 股东会审议通过本激励计划后，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。

(二) 公司在向激励对象授出权益前，董事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) 本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予登记完成后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，本激励计划终止实施，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。根据《管理办法》及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。

(六) 公司授予权益后，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算公司办理登记结算事宜。

(七) 授予激励对象限制性股票后，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、限制性股票的解除限售程序

(一) 在解除限售日前，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该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(二) 激励对象可对已解除限售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、法规和规范性文件的规定。

(三) 公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算公司办理登记事宜。

#### 四、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、配股、缩股或派息等原因导致降低授予价格的情形除外）。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的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。律师事务所应当同时发表专业意见。

##### (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，需经董事会审议通过并披露。

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并披露。

3、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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、终止实施本激励计划，公司应当在履行相关审议程序后及时向证券登记结算公司申请办理已授予尚未解除限售的限制性股票回购注销等手续。

公司股东会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划。

## 第十二章 公司/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解除限售条件,公司将按本激励计划规定的原则,回购注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

(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。

(四) 公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(五) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定,积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。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按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

(六) 公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利,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或聘用合同执行。

(七) 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、违反公司规章制度等行为严重损害公司利益或声誉,经董事会批准,公司可回购注销激励对象相应未解除限售的限制性股票;情节严重的,公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(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) 激励对象应当按照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限售其获授的限制性股票。

(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）激励对象所获授的限制性股票，经证券登记结算公司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。在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本激励计划所获授的限制性股票不得转让、用于担保或用于偿还债务。

（五）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交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司有权从尚未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除其未缴纳的个人所得税及其他税费。

（六）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的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；公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

（七）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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）本激励计划经公司股东会审议通过后，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。

（九）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 第十三章 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限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格：

- 1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- 3、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 4、法律法规规定不得实行股权激励的情形；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格为授予价格。激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

(三) 公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

- 1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；
- 2、公司出现合并、分立等情形，公司仍然存续。

(四) 公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

- 1、公司控制权变更，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。

### 二、激励对象个人情况发生变化



(一) 激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售的限制性股票不作变更，已获授尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

- 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) 离职（不含退休、丧失劳动能力而离职、身故）

激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。离职前需向公司缴纳完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税。

公司有权视情节严重性要求激励对象返还因参与本激励计划所获得的全部利益。

- 1、激励对象辞职或擅自离职的；
- 2、激励对象在劳动合同/聘用合同到期后拒绝与公司或控股子公司、分公司续签劳动合同或聘用合同的；
- 3、激励对象因公司裁员等原因被动离职或激励对象劳动合同或聘用合同到期后，公司或控股子公司、分公司不与其续签劳动合同或聘用合同的；
- 4、激励对象在公司控股子公司任职的，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控股子公司任职的；
- 5、激励对象因违反法律、行政法规、公司规章、制度、劳动合同/聘用合同/保密协议/竞职协议或其他类似协议的约定，或不能胜任工作岗位而被公司或控股子公司、分公司解除劳动合同或聘用合同的，或业绩考核不达标、失职或渎职、严重损害公司利益或声誉而被解聘；
- 6、激励对象与公司协商解除劳动合同或聘用合同及其他任何导致激励对象与公司劳动关系或聘用关系不再存续的情形；

- 7、激励对象出现重大过错等原因，导致其不符合参与本激励计划条件的；
- 8、激励对象被追究刑事责任的；
- 9、董事会认定的其他情形。

### （三）职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、若出现降职或免职的，则公司有权视具体情况对已获授但尚未解除限售的限制性股票按照降职或免职后对应额度进行调整，原授予限制性股票数量与调整后差额部分由公司回购注销，回购价格为授予价格。

3、若激励对象成为独立董事或其他不能继续参与公司股权激励计划的职务，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### （四）退休

1、激励对象退休，但接受公司返聘请求的，其已获授的限制性股票完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象退休，若公司提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司未提出返聘请求的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。离职前需向公司缴纳完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税。

### （五）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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。离职前需向公司缴纳完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售时先行支付当期将解除限售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丧失劳动能力而离职时，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。离职前需向公司缴纳完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税。

(六) 激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其已获授的限制性股票由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并完全按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件，但其他解除限售条件仍然有效。继承人在继承前需要向公司缴纳完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售时，其指定的财产继承人或法定继承人先行支付当期将解除限售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，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格，其回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收。已解除限售部分限制性股票，继承人在继承前需要向公司缴纳完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税。

(七) 其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的相关争议或纠纷，应通过协商、沟通、谈判等方式解决，如果协商失败或当事人一方拒绝协商，双方可向公司董事会薪酬与考核委员会申请调解程序。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。

## 第十四章 限制性股票回购注销原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，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、配股或缩股、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限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整。

### 一、回购数量的调整方法

(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数量。

(二) 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。

(三) 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。

(四) 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、回购价格的调整方法

(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、股票拆细的比率； $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格。

## （二）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公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格。

## （三）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； $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格。

## （四）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； $P$ 为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后， $P$ 仍须大于1。

## （五）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、回购数量与回购价格的调整程序

（一）公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格和回购数量。董事会根据上述规定调整回购价格和回购数量后，应及时公告。

（二）因其他原因需要调整限制性股票回购价格或回购数量的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

### 四、回购注销的程序

（一）公司及时召开董事会审议回购股份方案，并将回购方案提交股东会批准，并及时公告。

（二）公司按照本激励计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

（三）公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性股票注销的相关手续，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

（四）在本激励计划的有效期内，若相关法律、法规和规范性文件对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限制性股票的回购注销事宜。

## 第十五章 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、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中有关规定发生了变化，则本激励计划按照届时的有关规定执行。

天津滨海能源发展股份有限公司董事会

2026年1月5日