

中荣印刷集团股份有限公司

子公司股权激励管理制度

第一章 总则

第一条 为健全中荣印刷集团股份有限公司（以下简称“公司”或“母公司”）内部长效激励与约束机制，充分调动子公司管理层、核心经营管理团队及核心技术（业务）骨干的积极性，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》等有关法律、行政法规、规范性文件、《中荣印刷集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）以及相关管理制度的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司合并报表范围内的各级子公司，包括全资子公司、控股子公司、子公司的全资或控股子公司等，经本制度规定的审议程序通过后实施。

第三条 子公司实施股权激励应遵循以下原则：

- （一）坚持股东、公司和个人利益一致，促进公司资本增值和可持续发展；
- （二）坚持激励与约束结合，风险与收益对称，适度强化对个人激励力度；
- （三）坚持依法规范，遵守国家法律法规和子公司所在地法律法规；
- （四）坚持从实际出发，循序渐进，逐步完善。

第二章 股权激励方案

第四条 激励计划内容

子公司股权激励方案应包括以下内容：

- （一）激励对象的确定依据和范围；
- （二）激励股权数量、来源和分配；
- （三）激励方式：限制性股权、期权等；
- （四）授予价格或行权价格；
- （五）授予有效期、授予日、行权期、锁定期；

(六) 考核安排、行权安排、行权条件、解锁条件；

(七) 激励方案调整方法和程序；

(八) 激励计划实施程序；

(九) 子公司以及激励对象发生异动的处理；

(十) 子公司与激励对象各自的权利义务。

第五条 激励对象

激励对象主要包括子公司经营管理层关键人员、子公司及下属全资和控股子公司的管理人员、研发人员、核心技术（业务）骨干及特殊贡献的在职员工等。

有下列情形之一的，不得成为激励对象：

(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) 存在《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公司股权激励的；

(六) 中国证监会认定的其他情形；

(七) 公司及子公司的公司章程或其他内部治理文件规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。

第六条 激励工具

子公司可根据其所属行业特点、发展阶段及核心人才诉求，灵活选择以下一种或多种激励工具：

1. 限制性股权/出资份额：激励对象按约定的价格和条件取得子公司股权或持股平台份额，并按规定期限锁定。

2. 股权期权：子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子公司股权或持股平台份额的权利。

3. 虚拟股权/利润分享：激励对象不实际持有子公司股权，但享有对应比例的年

度利润分派权或模拟股权增值收益权，主要适用于处于早期探索期、不便进行股权变更的子公司。

4.法律法规及母公司批准的其他激励工具。

第七条 激励股权数量

子公司实施员工股权激励计划，不得影响公司对子公司的控制。单一子公司全部在有效期内的激励计划所涉及的股权或对应出资额总数，累计不得超过该子公司注册资本的30%。此外，子公司每期股权激励计划，可设置预留激励份额，预留份额的分配和行权价格应在该期激励计划中明确约定。预留份额的持有形式包括但不限于：

1. 由员工持股平台的执行事务合伙人（GP）先行认购，后续分配时转让给其他符合条件的员工；
2. 设立独立预留持股平台持有；
3. 其他符合法律法规及监管要求的形式。

第八条 激励方式

子公司实施股权激励，原则上应当采用设立有限合伙企业作为员工持股平台进行间接持股的方式。结合各子公司的实际情况、人员规模及当地政策限制，经母公司审批通过，也可采用设立有限责任公司、资管计划作为持股平台，或采取由激励对象直接持股等其他合规的激励方式。

1. 采用有限合伙企业间接持股的（原则方式）：持股平台可以采用受让股份或认缴子公司新增注册资本等方式，持有子公司股权。激励对象作为持股平台的有限合伙人（LP），以其认缴的合伙财产份额为限，间接享有子公司对应股权的财产性权益（含分红权、增值收益权、剩余财产分配权等）。为保障母公司对子公司的治理效率，持股平台的执行事务合伙人（GP）原则上由母公司或其指定主体担任，代表持股平台统一行使所持股权的表决权。

2. 采用直接持股或其他间接持股载体的（备选方式）：若因客观情况采用激励对象直接持股，或设立有限责任公司等其他载体持股的，激励对象依法直接或间接享有对应比例的经济收益权。在不影响母公司对该子公司有效控制（即维持合并报

表范围)的前提下,具体的激励计划可结合实际情况与激励诉求,合理约定表决权的行使方式。

第九条 授予价格

激励计划需考虑子公司当前估值水平、未来成长性、员工历史贡献、激励力度等多种因素,经综合评估后确定激励对象的授予价格或行权价格,并在激励计划中明确约定,原则上不低于实施激励子公司最近一个会计年度经审计的每股净资产。确需以低于上述标准授予的,子公司需在具体的《股权激励计划(草案)》中充分论证定价依据及合理性,并需充分考量股份支付费用对母子公司净利润的重大不利影响。

若实施激励时子公司最近一期经审计的净资产低于注册资本(即处于未弥补亏损状态),其激励份额的定价与实施应遵循以下原则:

1. 优先弥补亏损与夯实资产原则:原则上应当优先依照法定程序,以公积金弥补累计亏损;公积金仍不足以弥补的,应当依法通过“形式减资”等程序以减少的注册资本弥补亏损。在完成上述亏损弥补、夯实资产程序后,再以不低于每1元注册资本(或每股)对应1元人民币的价格实施平价增资或转让。

2. 直接实施定价底线:若因客观原因无法实施减资而直接实施激励的:(1)采取增资扩股方式的,认购价格原则上不得低于新增注册资本的面值(即每新增1元注册资本对应的出资价格不得低于1元人民币);(2)采取老股转让方式的,转让价格可按最近一期经审计的净资产值或经评估的公允价值作为计算基础。

第十条 认缴资金来源

激励对象对员工持股平台的出资方式为现金,应当自行筹资、自担风险,确保出资资金来源真实、合法。公司及子公司不得为激励对象或持股平台提供任何形式的资金支持(包括但不限于借款、担保或其他融资便利)。

激励对象不得为他人代持或者委托他人代持激励份额。在激励权益持有期间,未经母公司或持股平台执行事务合伙人(GP)书面同意,激励对象不得自行转让、捐赠、质押或以其他方式处置其持有的激励份额。经批准的内部份额转让,必须在符合本计划规定的合格激励对象或母公司员工之间进行。

第十一条 考核指标

子公司考核指标可根据实际经营业务的进展里程碑、财务指标的实现等情况选取一个指标或组合指标的方式，包括但不限于能够反映子公司盈利能力和市场价值的成长性指标，如研发进展、产品规模、市场占有率、净利润、净利润增长率、主营业务收入、主营业务收入增长率、经营性净现金流净额等。

激励对象个人的绩效考核按照子公司现行的薪酬与考核的相关规定组织实施，根据激励对象在行权、解锁前一个会计年度的绩效考核结果所属等级，确认激励对象当期实际可行权、解锁的比例。

因子公司层面业绩未达标或个人层面绩效未完全达标，导致激励对象当期未能行权/解锁的对应激励份额，原则上不得递延至下期，必须由子公司（或方案指定的第三方主体）按照具体方案约定的价格予以强制回购并注销/收回。

第十二条 锁定期与解锁安排

激励对象自取得激励份额（即完成实缴出资及工商登记）之日起，原则上须设定不少于12个月的锁定期（或等待期），锁定期内原则上不进行业绩解锁考核。具体锁定期限由各子公司的股权激励计划据实约定。

锁定期满后，进入业绩考核解锁期。在满足子公司股权激励计划规定的“公司+个人”双重考核条件的前提下，激励份额按批次分期解锁。各批次原则上可参照3:3:4等合理比例进行分配。

已解锁的激励份额，在符合相关规定的前提下可进行内部合规转让。若由母公司或指定主体进行回购的，回购价格应由具体的股权激励计划视子公司业务特性与行业估值模型明确约定（可参照市盈率（PE）倍数、最近一期经审计的净资产或评估公允价值等方式综合确定）。

业绩考核期满足子公司股权激励计划方案规定的解锁条件的情况下，激励份额在解锁期内分批解锁。考核期未满足股权激励计划方案规定解锁条件的，所对应股权不得解锁，必须由子公司（或方案指定的第三方主体）予以强制回购或收回。经公司总经理办公室、董事长及应当经过的相应审批程序审议及批准，子公司可按经审计的最近一期经审计的每股净资产或出资成本孰低原则（具体方案另有严苛约定的从其约定）回购激励对象的未成功解锁股权。在启动强制回购程序期间及之后，

该部分未达标份额不再享有任何分红权。

第十三条 换股机制

为深化子公司核心团队与母公司的战略绑定，实现长远资本红利共享，本制度特预留“向上换股”的远期激励通道。未来条件成熟时，母公司将积极探索符合证券监管要求的合规路径，为激励对象提供将子公司已解锁份额转换为母公司股票的机会。其实际落地时间、具体折算方案及操作方式，将严格遵循届时中国证监会及证券交易所的各项监管政策，并最终以后母公司董事会依法批准的方案为准落实。

第十四条 分红安排

已实缴出资额的激励计划股权可享受子公司分红权，设置激励计划的子公司每年分红比例需经公司总经理办公室及董事长预审同意后，再由子公司法定决策机构（股东会/董事会）依法表决通过后执行。

第十五条 财务会计处理

子公司实施股权激励计划产生的股份支付费用，应当严格依据《企业会计准则》的相关规定，在相应的等待期/锁定期内进行合理摊销，并计入相关成本或费用。各子公司在方案设计与测算时，应充分考量股份支付费用对当期业绩及母公司并表利润的影响，避免因过度激励导致子公司当期发生重大亏损。

第三章 股权激励管理

第十六条 审批权限

子公司股东会作为子公司的最高权力机构，负责审议批准激励计划及其变更和终止。公司需于人力资源部提出股权激励计划后召开总经理办公室审议关于子公司实施股权激励的议案，然后履行子公司股东会审议程序。子公司股东会可以在其权限范围内将与激励计划相关的部分事宜授权子公司董事会（或执行董事）办理。

若子公司拟实施的股权激励计划达到《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《公司章程》规定的董事会或股东会审议标准（如构成重大资产出表、达到关联交易披露红线等），人力资源部须配合证券部，依法将计划提交母公司董事会或股东会审议批准。只有在取得母公司上述相应层级的最终批准后，母公司方可委派代表，在子公司股东会上对该激励计划投赞成票，依法完成子公司的内部审议程序。

第十七条 执行部门及职责

公司总经理办公室、证券部、人力资源部及公司其他部门人员协同配合子公司董事会实施股权激励相关事项。

（一）公司总经理办公室职责

公司总经理办公室负责审议各级子公司的员工股权激励具体计划，并向子公司股东会提报激励计划及其变更和终止。

（二）公司证券部职责

1. 负责股权激励计划实施过程中公司董事会或股东会（如需）等筹备及召开工作；
2. 履行相应信息披露义务（如需）；
3. 负责与监管部门沟通等工作（如需）。

（三）公司人力资源部职责

1. 草拟股权激励计划；
2. 协助实施通过的股权激励计划，对激励对象之资格等进行确认；
3. 组织激励对象签订相关协议、申请文件等；
4. 负责具体考核工作，保存激励对象的考核结果，并形成绩效考核报告上交公司总经理办公室；
5. 监督激励对象履行股权激励计划及股权激励协议中所规定的义务，负责激励对象相关档案整理工作，并定期向公司总经理办公室汇报；
6. 其他有关公司股权激励的事项。

（四）公司财务部

- 1.负责审查子公司的财务指标，评估激励份额的定价依据与公允性；
- 2.测算实施股权激励产生的“股份支付”费用及对母子公司当期利润的影响；
- 3.指导并协助办理激励相关的资本运作及税务备案工作。

第十八条 监督机制

公司总经理办公室整体把控子公司股权激励事项工作方向，对子公司激励计划执行情况进行监督，确保合规性与激励目标一致性。

第四章 权利义务

第十九条 子公司义务

子公司义务具体如下：

（一）子公司具有对子公司激励计划的执行权。

（二）子公司或者持股平台根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（三）子公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定及时履行激励计划的相关税务申报义务。

（四）子公司确定激励计划的激励对象不构成子公司以及子公司的全资子公司、控股子公司对员工聘用期限的承诺，各子公司与激励对象的聘用关系（或雇佣关系）仍按子公司以及子公司的全资子公司、控股子公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（五）子公司应当按照激励计划与激励对象签订相关协议，并按激励计划规定办理工商变更，但若因监管、工商等有关部门或激励对象自身的原因造成激励对象未能按自身意愿办理工商变更并造成损失的，子公司不承担责任。

（六）法律、法规及激励计划规定的其他相关权利义务。

第二十条 激励对象义务

激励对象义务具体如下：

（一）激励对象应当按子公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德；在工作中发挥主人翁精神，履行和完成岗位所赋予的全部工作，积极实现岗位价值最大化，为公司的发展做出应有贡献。

（二）资金来源为激励对象自筹资金或其他合法合规的方式。

（三）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。

（四）激励对象获授的股权不得对外担保、质押或用于偿还债务。

(五) 激励对象一旦成为持股平台的合伙人，需遵守持股平台的相应协议所规定的相关内容，包括但不限于合伙协议、入伙协议等。

(六) 法律、法规及股权激励计划规定的其他相关权利义务。

第五章 子公司以及激励对象发生异动的处理

第二十一条 在激励计划授予有效期内，若子公司发生破产、清算、合并、分立等情形或者发生严重影响股权激励计划正常实施的不可抗力事件，可以根据实际情况对激励计划进行相应变更或终止实施，修改后的激励计划经本制度第十六条相关审议程序通过后生效。持股平台应遵循《公司法》等法律法规的约定，行使或回避表决该审议事项。经审议通过后生效的方案，对全体激励对象具有当然的约束力。激励对象应服从集团的整体战略安排，配合办理相关的工商变更、份额退回或对价领取等合法手续。

第二十二条 激励对象一般不得主动退出。在激励对象持有权益期间，如发生异动，按以下不同情形（善意退出与恶意退出）触发相应的处理机制：

1. 善意退出情形（如正常离职、合同到期不续签、退休、死亡、丧失劳动能力等）：

(1) 已解锁份额：激励对象或其合法继承人有权继续持有，或由母公司指定主体予以回购。回购价格及定价依据由具体的股权激励计划据实约定，若具体计划未做特殊约定的，原则上按回购时上一年度经审计的每股净资产计算。

(2) 未解锁份额：尚未满足解锁条件的激励份额一律作废，由母公司指定主体予以回购。回购价格及定价依据由具体的股权激励计划据实约定，若具体计划未做特殊约定的，原则上按“原始出资成本加上银行同期存款利息”与“上一年度经审计的每股净资产”之孰低原则进行强制回购。

(3) 特殊保留：因死亡或丧失劳动能力退出的，其持有的份额可由合法继承人继承或代持，但需受本制度及原方案相关锁定与表决权委托条款的严格约束。

2. 恶意退出情形（如因严重违反公司规章制度被解聘、严重失职、违法违纪、违反竞业限制或保密义务、对重大安全事故/财产损失负有主要责任等）：

无论该部分份额是否已解锁，母公司或其指定主体均有权按“原始出资本金”

与“上一年度经审计的每股净资产”之孰低原则进行强制惩罚性回购，激励对象不得主张任何溢价或利息。如因其恶意过错或违法违纪行为给公司造成经济损失的，回购款应当优先用于抵扣赔偿金；回购款不足以弥补损失的，公司保留继续追偿的权利。

3. 税费承担。激励对象因参与激励计划、份额转让及回购退出所产生的各项法定税费，均由激励对象依法自行承担，公司（或持股平台）依法履行相关的税务申报及代扣代缴义务。

第六章 争议解决

第二十三条 涉及本制度及具体股权激励计划实施过程中发生的争议（包括但不限于母公司、子公司、持股平台及激励对象之间的争议），双方应本着公平合理的原则协商解决。协商不成的，应严格按照具体的《股权激励计划》、相关《授予协议》或《合伙协议》中约定的争议解决方式（如提请特定管辖法院诉讼或提交仲裁委员会仲裁）处理。若具体协议中未做明确约定的，原则上应提交子公司所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第七章 附则

第二十四条 子公司在拟订股权激励计划时应按照本制度的规定执行。

第二十五条 子公司激励计划不属于《上市公司股权激励管理办法》规定的上市公司股权激励，也不属于《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》中的员工持股计划。

第二十六条 本制度所称“低于”、“少于”、“超过”不含本数。

第二十七条 本制度未尽事宜或者与法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定相冲突的，以相关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十九条 本制度经公司董事会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

中荣印刷集团股份有限公司

二〇二六年四月