

证券简称：恒达新材

证券代码：301469

浙江恒达新材料股份有限公司
2026年限制性股票激励计划
（草案）

浙江恒达新材料股份有限公司

二〇二六年七月

声 明

公司及全体董事保证本激励计划的内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、本激励计划依据《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》《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》《浙江恒达新材料股份有限公司章程》等有关规定而制订。

二、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：

（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。

三、本激励计划的激励对象不存在《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。

四、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），股票来源为浙江恒达新材料股份有限公司（以下简称“公

司”）回购专用账户回购的恒达新材A股普通股股票。

五、本激励计划拟授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票数量合计不超过189.90万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.12%。其中，首次授予151.92万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.70%，约占本激励计划权益授予总额的80.00%；预留授予37.98万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.42%，约占本激励计划权益授予总额的20.00%。

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

其中，第一类限制性股票激励计划：本激励计划向激励对象授予第一类限制性股票22.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.25%，约占本激励计划限制性股票授予总额的11.59%。第一类限制性股票无预留权益；

第二类限制性股票激励计划：本激励计划向激励对象授予第二类限制性股票167.90万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.88%。其中，首次授予129.92万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.45%，约占本激励计划限制性股票授予总额的68.41%；预留授予37.98万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.42%，约占本激励计划限制性股票授予总额的20.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记/第二类限制性股票归属前，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、配股等事项的，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。

六、本激励计划首次授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票（含预留）的授予价格为14.93元/股。

本激励计划公告之日起至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记/第二类限制性股票归属前，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、配股等事项的，第一类限制性股票/第二类限制性股票的授予价格将作出相应的调整。

七、本激励计划首次授予的激励对象为28人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的高级管理人员以及其他核心员工（不包括公司独立董事）。

获授预留权益的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定；超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

八、第一类限制性股票激励计划的有效期为自第一类限制性股票授予登记完成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之日止，最长不超过48个月；第二类限制性股票激励计划的有效期为自第二类限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过48个月。

九、公司承诺，不得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。

十、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，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之后，激励对象将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

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。

目 录

第一章 释义.....	2
第二章 本激励计划的实施目的.....	4
第三章 本激励计划的管理机构.....	5
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	6
第五章 本激励计划的具体内容.....	8
第六章 本激励计划的调整方法和程序及会计处理.....	22
第七章 本激励计划的实施程序.....	29
第八章 公司/激励对象各自的权利和义务.....	33
第九章 公司/激励对象发生变化的处理方式.....	35
第十章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	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：

恒达新材、公司	指	浙江恒达新材料股份有限公司
本激励计划	指	浙江恒达新材料股份有限公司2026年限制性股票激励计划
第一类限制性股票	指	根据本激励计划规定的授予条件和授予价格，公司向激励对象授予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，方可解除限售并上市流通
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后获得一定数量的公司股票
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）的员工
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股限制性股票的价格
有效期	指	自第一类限制性股票授予登记完成之日起至第一类限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止/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
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	激励对象获授的第一类限制性股票解除限售所必需满足的条件
归属	指	满足获益条件后，激励对象获授的第二类限制性股票由公司办理登记至激励对象个人证券账户的行为
归属条件	指	激励对象获授的第二类限制性股票由公司办理登记所需满足的获益条件
归属日	指	满足获益条件后，激励对象获授的第二类限制性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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《业务办理指南》	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	《浙江恒达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、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

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，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的实施目的

为了进一步完善公司的长效激励与约束机制，增强对优秀人才的吸引力和留存力，充分激发核心员工的工作热情与创造力，实现股东、公司及核心员工三方利益的深度绑定与共赢，促使各方共同关注并推动公司的可持续发展，确保公司战略规划与经营目标的顺利达成，在切实保障股东合法权益的前提下，公司遵循收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》等有关规定，并结合实际情况，制订本激励计划。

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。在合法、合规的前提下，股东会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东会审议。经股东会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，负责审核本激励计划的激励对象名单；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；监督本激励计划的实施是否符合有关规定。

四、公司股东会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，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明确意见。

五、公司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的，董事会薪酬与考核委员会应当发表意见。

六、激励对象行使权益前，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行使权益的条件是否成就发表意见。

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

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象系根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》等相关规定，并结合公司的实际情况而确定的。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工（不包括公司独立董事）。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拟定名单并核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计28人，包括：

- 1、公司高级管理人员；
- 2、公司（含子公司）其他核心员工。

本激励计划涉及的激励对象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、子女以及外籍员工，不包括公司独立董事。

激励对象应当在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

获授预留权益的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定，需经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见，律师发表专业意见出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确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。

（二）本次激励计划拟首次授予的激励对象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、子女以及外籍员工，不包括公司独立董事。激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，由公司内公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东会审议本激励计划前5日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应经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

本激励计划拟授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票数量合计不超过189.90万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.12%。其中，首次授予151.92万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.70%，约占本激励计划权益授予总额的80.00%；预留授予37.98万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.42%，约占本激励计划权益授予总额的20.00%。

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

其中，第一类限制性股票激励计划：本激励计划向激励对象授予第一类限制性股票22.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.25%，约占本激励计划限制性股票授予总额的11.59%，第一类限制性股票无预留权益；

第二类限制性股票激励计划：本激励计划向激励对象授予第二类限制性股票167.90万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.88%。其中，首次授予129.92万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.45%，约占本激励计划限制性股票授予总额的68.41%；预留授予37.98万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.42%，约占本激励计划限制性股票授予总额的20.00%。

本激励计划包括第一类限制性股票激励计划和第二类限制性股票激励计划，具体如下：

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

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。

（二）第一类限制性股票激励计划的授予数量

本激励计划向激励对象授予第一类限制性股票22.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.25%，约占本激励计划限制性股票授予总额的11.59%。

第一类限制性股票未设置预留权益。

（三）第一类限制性股票激励计划的权益分配

本激励计划授予的第一类限制性股票的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占本次激励计划授予 股票总量比例	占草案披露时 总股本的比例
1	郑洲娟	中国	总经理助理、董 事会秘书	4.00	2.11%	0.04%
公司（含子公司）其他核心员工 （共计15人）				18.00	9.48%	0.20%
合计				22.00	11.59%	0.25%

注：1、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

2、本次激励计划拟首次授予的激励对象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、子女以及外籍员工，不包括公司独立董事。

（四）第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和限售规定

1、有效期

第一类限制性股票激励计划的有效期为自第一类限制性股票授予登记完成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之日止，最长不超过48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，应遵守中国证监会和深圳证券交易所的相关规定，授予日必须为交易日。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确定授予日，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施第一类限制性股票激励计划，未授予、登记的第一类限制性股票失效。

公司应当遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，不得在下列期间向激励对象授予第一类限制性股票（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

(3) 自可能对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) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述不得向激励对象授予第一类限制性股票的期间不计入60日期限之内。

3、限售期

本激励计划授予的第一类限制性股票的限售期分别为自授予第一类限制性股票授予登记完成之日起12个月、24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之前不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

4、解除限售安排

本激励计划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	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至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	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至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%

除本激励计划另有约定之外，在上述约定期间内可解除限售但未申请解除限售的第一类限制性股票，或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的当期第一类限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。

激励对象获授的第一类限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股票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本计划第一类限制性股票解除限售期相同。

5、限售规定

本激励计划授予的第一类限制性股票解除限售之后，不再另行设置限售安排。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

(1) 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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持

有的公司股份。

（2）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，将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

（3）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》《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》等有关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》和《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》和《公司章程》等有关规定。

（五）第一类限制性股票的授予价格及确定方法

1、授予价格

第一类限制性股票的授予价格为每股14.93元。

2、授予价格的确定方法

第一类限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量）每股28.60元的50%，为每股14.30元；

本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日公司股票交易总额/前20个交易日公司股票交易总量）每股29.86元的50%，为每股14.93元。

（六）第一类限制性股票的授予和解除限售条件

1、只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授第一类限制性股票。反之，未满足授予条件的，公司不得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、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；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（3）公司层面业绩考核

本激励计划授予的第一类限制性股票解除限售对应的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核具体如下：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年净利润为基础，2026年净利润增长率不低于10%。
第二个解除限售期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于20%。

注：1、上述“营业收入”“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

2、上述解锁安排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。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象对应考核当年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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

（4）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D四个等级。各解除限售期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可解除限售比例，具体如下：

对应考核等级	A	B	C	D
--------	---	---	---	---

个人层面可解除限售比例	100%	100%	90%	0%
-------------	------	------	-----	----

各解除限售期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可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第一类限制性股票数量×个人层面可解除限售比例。激励对象因个人绩效考核对应当期未能解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息，不可递延至以后年度。

（七）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划设定的考核体系符合《管理办法》等有关规定，包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面以营业收入和净利润作为考核指标，该指标反映了公司盈利能力，体现公司经营的最终成果，直接反映公司的成长能力和行业竞争力，能够树立较好的资本市场形象。公司设定的考核目标已充分考虑当前经营状况及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的第一类限制性股票是否达到解除限售条件以及具体的可解除限售数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够对激励对象起到良好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

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

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。

（二）第二类限制性股票激励计划的授予数量

本激励计划向激励对象授予第二类限制性股票167.90万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.88%。其中，首次授予129.92万股，约占本激励计划公

告时公司股本总额的1.45%，约占本激励计划限制性股票授予总额的68.41%；预留授予37.98万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.42%，约占本激励计划限制性股票授予总额的20.00%。

（三）第二类限制性股票激励计划的权益分配

本激励计划授予的第二类限制性股票的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占本次激励计划授 予股票总量比例	占草案披露时 总股本的比例
1	郑洲娟	中国	总经理助理、 董事会秘书	4.10	2.16%	0.05%
公司（含子公司）其他核心员工 （共计27人）				125.82	66.26%	1.41%
预留部分				37.98	20.00%	0.42%
合计				167.90	88.41%	1.88%

注：1、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

2、本次激励计划拟首次授予的激励对象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、子女以及外籍员工，不包括公司独立董事。

（四）第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售规定

1、有效期

第二类限制性股票激励计划的有效期为自第二类限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过48个月。

2、授予日

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，应遵守中国证监会和深圳证券交易所的相关规定，授予日必须为交易日。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授予权益并完成公告等程序。若公司未能在60日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施第二类限制性股票激励计划。

3、归属安排

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、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

第二类限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和深圳证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，

且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

（3）自可能对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）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划拟首次授予的第二类限制性股票的归属期安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起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	50%
第二个归属期	自首次授予之日起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	50%

本激励计划预留授予的第二类限制性股票的归属期安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请归属或因未达到归属条件而不能申请归属的当期第二类限制性股票，由公司作废失效。

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转增股本、股票红利、股票拆细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、限售规定

本激励计划授予的第二类限制性股票归属之后，不再另行设置限售安排。本激励计划的限售安排按照《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（1）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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（2）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，将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

（3）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》《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》等有关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》和《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》和《公司章程》等有关规定。

（五）第二类限制性股票的授予价格及确定方法

1、授予价格

第二类限制性股票（含预留）的授予价格为每股14.93元。

2、授予价格的确定方法

第二类限制性股票（含预留）的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（1）本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量）每股28.60元的50%，为每股14.30元；

（2）本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日公司股票交易总额/前20个交易日公司股票交易总量）每股29.86元的50%，为每股14.93元。

（六）第二类限制性股票的授予条件和归属条件

1、第二类限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予第二类限制性股票；未满足下列任一条件的，公司不得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

各归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的第二类限制性股票方可归属：

(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；某一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第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

(3) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核具体如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年净利润为基础，2026年净利润增长率不低于10%。
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于20%。

若本激励计划预留授予部分的授予日不晚于2026年9月30日（含当日）的，本激励计划预留授予的第二类限制性股票对应的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核具体如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2026年营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年净利润为基础，2026年净利润增长率不低于10%。
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于20%。

注：1、上述“营业收入”“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

2、上述解锁安排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。

若本激励计划预留授予部分的授予日晚于2026年9月30日的，本激励计划预留授予的第二类限制性股票对应的考核年度为2027年-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核具体如下：

归属安排	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2027年营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年净利润为基础，2027年净利润增长率不低于20%。
第二个归属期	满足以下条件之一： 1、以2025年营业收入为基础，2028年营业收入增长率不低于30%； 2、以2025年净利润为基础，2028年净利润增长率不低于30%。

注：1、上述“营业收入”“净利润”均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

2、上述解锁安排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。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（4）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核按照公司现行制度组织实施，激励对象的绩效考核结果

划分为A、B、C、D四个等级。各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可归属比例，具体如下：

对应考核等级	A	B	C	D
个人层面可归属比例	100%	100%	90%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的第二类限制性股票数量×个人层面可归属比例，对应当期未能归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效，不可递延至以后年度。

（七）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划设定的考核体系符合《管理办法》等有关规定，包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面以营业收入和净利润作为考核指标，该指标反映了公司盈利能力，体现公司经营的最终成果，直接反映公司的成长能力和行业竞争力，能够树立较好的资本市场形象。公司设定的考核目标已充分考虑当前经营状况及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的第二类限制性股票是否达到可归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够对激励对象起到良好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

第六章 本激励计划的调整方法和程序及会计处理

一、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

激励对象获授的第一类限制性股票完成登记/第二类限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应对限制性股票的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、股份拆细的比例（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。

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授予/归属数量。

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授予/归属数量。

4、派息、增发新股

若公司派息或增发新股的，不调整限制性股票的数量。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

激励对象获授的第一类限制性股票完成登记/第二类限制性股票归属前，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项的，

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、股份拆细的比例； 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、增发新股

若公司增发新股的，不调整限制性股票的授予价格。

（二）调整程序

股东会授权董事会，当出现前述情况时，调整限制性股票的数量和/或授予价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》和本激励计划等有关规定出具法律意见。关于限制性股票的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。

（三）第一类限制性股票回购注销的原则

公司按本激励计划的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之外，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。

公司按本激励计划的规定回购注销第一类限制性股票的，若回购价格为授予价格加上银行同期存款利息的，回购价格=授予价格×（1+董事会审议通过回购注销议案之日的同期央行定期存款利率×董事会审议通过回购注销议案之日距离第一类限制性股票授予登记完成之日的天数÷365天）。

注：1、央行定期存款利率是指中国人民银行制定的金融机构同期人民币存款基准利率。

2、自第一类限制性股票公告授予登记完成之日（含当日）起计息至董事会审议通过回购注销议案之日（不含当日），不满一年的，按照一年期央行定期存款利率计算；满一年不满两年的，按照一年期央行定期存款利率计算；满两年不满三年的，按照两年期央行定期存款利率计算；满三年不满四年的，按照三年期央行定期存款利率计算。

激励对象获授的第一类限制性股票自授予登记完成之日起，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第一类限制性股票的回购价格及数量进行相应的调整。

1、回购股票数量的调整方法

（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：Q₀为调整前的第一类限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的第一类限制性股票数量。

（2）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q₀为调整前的第一类限制性股票数量；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂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为调整后的第一类限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的第一类限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的第一类限制性股票数量。

（4）派息、增发新股

若公司派息或增发新股的，不调整第一类限制性股票的数量。

2、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 为调整后的每股第一类限制性股票回购价格， P_0 为每股第一类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、股票拆细的比例（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 为调整后的每股第一类限制性股票回购价格， P_0 为每股第一类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 为调整前的每股第一类限制性股票回购价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的每股第一类限制性股票回购价格。经派息调整后， P 仍须大于1。

3、回购价格和数量的调整程序

（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价格与回购数量。董事会根据上述规定调整第一类限制性股票的回购价格

与回购数量之后，应履行信息披露义务。

（2）因其他原因需要调整第一类限制性股票的回购价格与回购数量的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

4、回购注销的程序

（1）公司召开董事会审议回购注销第一类限制性股票的议案，并提交股东会审议批准之后，方可按照《公司法》的规定实施，且应及时履行信息披露义务。

（2）公司按照本激励计划的规定回购注销第一类限制性股票时，应先将相应的回购款项支付给激励对象，再向证券交易所申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理回购注销事宜。

二、限制性股票激励计划的会计处理

（一）第一类限制性股票激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在授予日至解除限售日期间的每个资产负债表日，根据可解除限售人数变动、解除限售条件完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的第一类限制性股票数量，并按照授予日授予第一类限制性股票的单位激励成本，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、激励成本的确定方法

根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以授予日为基准，确定第一类限制性股票的公允价值，授予第一类限制性股票单位激励成本=授予日公司股票收盘价-第一类限制性股票的授予价格。公司暂以2026年7月2日作为基准日进行预测算。

2、激励成本的摊销方法

公司以授予日为基准确定第一类限制性股票的公允价值，按照本激励计划的解除限售安排分期确认相应的激励成本。

假设公司于2026年7月31日向激励对象授予22.00万股第一类限制性股票，根据中国会计准则要求，产生的激励成本对公司各期经营业绩的影响如下：

激励总成本（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
295.90	92.47	160.28	43.15

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关。

2、因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（二）第二类限制性股票激励计划的会计处理

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》的有关规定，第二类限制性股票股份支付费用的计量应当参照股票期权执行。根据《企业会计准则第11号—股份支付》《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》等有关规定，公司需要选择适当的估值模型对限制性股票的公允价值进行计算，并将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据可申请第二类限制性股票归属的人数变动、第二类限制性股票归属条件的完成情况等信息，修正预计可归属的第二类限制性股票数量，并按照授予日第二类限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、第二类限制性股票公允价值的确定方法

公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值，以2026年7月2日作为基准进行预测算，具体参数选取如下：

（1）标的股价：28.38元/股（2026年7月2日公司股票收盘价）；

（2）有效期：1年、2年（第二类限制性股票授予之日至每个归属期可归属日的期限）；

（3）历史波动率：22.20%、25.37%（分别采用深证成指最近12、24个月的波动率）

（4）无风险利率：1.13%、1.26%（中债国债1年期、2年期到期收益率）；

（5）股息率：1.32%（公司最近1年股息率，数据来源于同花顺iFinD）。

2、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

假设公司于2026年7月31日向激励对象首次授予第二类限制性股票共计129.92万股，由此产生的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属安排分期

摊销，预计对公司各期经营业绩的影响如下：

激励总成本（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
1,717.54	537.14	930.50	249.91

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关。

2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（三）本激励计划授予的第一类限制性股票和首次授予的第二类限制性股票产生的激励成本预计对公司经营业绩的总体影响如下：

激励总成本（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
2,013.44	629.61	1,090.78	293.06

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的权益数量有关。

2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响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限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用，视授予时间、授予数量等对各年度的业绩产生影响。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第七章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划，并提交董事会审议。

（二）董事会应当依法对本激励计划做出决议。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告程序后，提请股东会审议本激励计划的有关议案，包括提请股东会授权董事会负责实施第一类限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销工作和第二类限制性股票的授予、归属登记工作。

（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）本激励计划经股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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在充分听取公示意见的基础之上核查激励对象相关信息，并于股东会审议本激励计划前5日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应经董事会薪酬与考核委员会核实。

（五）公司应当对内幕信息知情人及全部激励对象在股权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，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，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。

（六）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。

股东会审议本激励计划时，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）本激励计划经股东会审议通过后，且达到本激励计划设定的授予条件时，公司应当向激励对象授予权益。经股东会授权后，董事会负责实施第一类限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销工作和第二类限制性股票的授予、归属登记工作。

二、本激励计划的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署权益授予协议，明确双方之间的权利与义务关系。

（二）公司向激励对象授予权益前，董事会应当就本激励计划设定的授予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发表意见，律师事务所应当就本激励计划设定的授予条件是否成就出具法律意见。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当对本激励计划确定的授予日和激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授予权益的实际情况与本激励计划安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当发表意见。

（五）公司须在股东会审议通过后60日内向激励对象首次授予权益，并完成公告、第一类限制性股票登记等相关程序。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。

（六）获授预留权益的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定。

三、第一类限制性股票解除限售的程序

（一）第一类限制性股票解除限售前，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发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的解除限售条件是否成就出具法律意见。

（二）解除限售期内，满足解除限售条件的第一类限制性股票，可由公司办理解除限售事宜；未满足解除限售条件的第一类限制性股票或激励对象未申请解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，不得递延。第一类限

制性股票满足解除限售条件后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司办理第一类限制性股票解除限售事宜时，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解除限售事宜。

四、第二类限制性股票归属的程序

（一）第二类限制性股票归属前，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发表意见，律师事务所应当就本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

（二）各归属期内，第二类限制性股票满足归属条件的，由公司向深圳证券交易所和中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司申请办理第二类限制性股票归属登记工作；第二类限制性股票未满足归属条件的，由公司公告作废失效。

（三）第二类限制性股票已归属的，激励对象可转让相应持有的公司股份，但公司董事和高级管理人员的转让行为应当符合有关规定。

五、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，须经董事会审议通过。

（二）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，应当由股东会审议通过，且不得包括下列情形：

1、导致第一类限制性股票提前解除限售的情形或第二类限制性股票提前归属的情形；

2、降低第一类限制性股票及第二类限制性股票授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等有关规定，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形出具法律意见。

六、本激励计划的终止程序

（一）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。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，须经股东会审议通过。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》等有关规定，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形出具法律意见。

（四）股东会或董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起3个月内，公司不得再次审议股权激励计划。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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；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。

第八章 公司/激励对象各自的权利和义务

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，并根据本激励计划的有关规定对激励对象开展考核工作。

（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）公司应当按照有关规定及时履行本激励计划的申报、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、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等的有关规定，积极配合激励对象为满足解除限售条件的第一类限制性股票按规定办理解除限售事宜，以及为满足归属条件的第二类限制性股票按规定办理归属登记工作。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深圳分公司造成激励对象未能按自身意愿完成第一类限制性股票解除限售和第二类限制性股票归属登记，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

（五）法律、法规、规章、规范性文件和激励计划规定的其他有关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司（含子公司）所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为自筹资金。

（三）激励对象获授的第一类限制性股票解除限售前/第二类限制性股票归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。

（四）激励对象参与本激励计划获得的利益，应按国家税收的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。

（五）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，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，由公司作废失效。激励对象获授的第一类限制性股票已解除限售/第二类限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获利益。

（六）法律、法规、规章、规范性文件和本次激励计划规定的其他有关权利义务。

三、其他说明

激励对象参与本次激励计划并不构成公司（含子公司）与激励对象之间劳动/聘用关系的任何承诺，仍按公司（含子公司）与激励对象之间签订的劳动合同或者聘用协议执行。

第九章 公司/激励对象发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；所有激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效：

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）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

（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，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。激励对象获授的第一类限制性股票已解除限售/第二类限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象职务变更

1、激励对象职务变更，但仍在公司（含子公司）任职，且不存在过失、违

法违纪等行为的，已获授的第一类限制性股票和第二类限制性股票不作处理。

2、激励对象因过失、违法违纪等行为导致职务变更的，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。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利益。

（二）激励对象离职

1、激励对象离职，且不存在过失、违法违纪等行为的，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。

2、激励对象因过失、违法违纪等行为而离职的，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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。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利益。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休返聘的，已获授的第一类限制性股票和第二类限制性股票不作处理。

2、激励对象退休，若公司（含子公司）提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司（含子公司）未提出返聘请求的，已解除限售的第一类限制性股票和已归属的第二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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。

（四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，已获授的第一类限制性股票和第二类限制性股票不作处理，且个人层面绩效考核不再纳入解除限售条件和归属条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，已解除限售的第一类限制

性股票和已归属的第二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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。

（五）激励对象身故

1、激励对象因工而身故的，已获授的第一类限制性股票和第二类限制性股票不作处理，可由指定继承人或法定继承人继承，且个人层面绩效考核不再纳入解除限售条件和归属条件。继承人在继承前需向公司支付已解除限售/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、激励对象非因工而身故的，已解除限售的第一类限制性股票和已归属的第二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，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效。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/已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象资格发生变化

激励对象出现以下情形之一，导致不再符合激励对象资格的，已解除限售的第一类限制性股票和已归属的第二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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未归属的第二类限制性股票，由公司作废失效：

- 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。

三、其他说明

有关规定明确须由公司董事会决议通过的事项除外，其他事项可由公司董事长或其授权的适当人士代表公司董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

第十章 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/或签订的《限制性股票授予协议》发生的争议或纠纷，双方应协商解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地具有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十一章 附则

- 一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可正式实施。
- 二、本激励计划依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。
- 三、本激励计划由董事会负责解释。

浙江恒达新材料股份有限公司

董事会

2026年7月3日