证券代码：603978　　证券简称：深圳新星

深圳市新星轻合金材料股份有限公司
2026 年限制性股票与股票期权激励计划
（草案）

二〇二六年十一月

公司声明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《深圳市新星轻合金材料股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“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》等有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳市新星轻合金材料股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票与股票期权。本激励计划的股票来源为深圳市新星轻合金材料股份有限公司（以下简称“公司”“本公司”“上市公司”或“深圳新星”）向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授出权益总计 1,743.75 万股（万份），占本激励计划草案公告时公司总股本的 8.2605%，其中首次授予权益共计 1,395.00 万股（万份），占本激励计划拟授出权益总数的 80.00%，占本激励计划草案公告时公司总股本的 6.6084%；预留授予权益共计 348.75 万股（万份），占本激励计划拟授出权益总数的 20.00%，占本激励计划草案公告时公司总股本的 1.6521%。授予部分具体如下：

（一）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 1,046.25 万股限制性股票，占本激励计划拟授出权益总数的 60%，占本激励计划公告时公司股本总额的 4.9563%；其中首次授予 837.00 万股限制性股票，占本激励计划拟授出权益总数的 48.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的 3.9651%；预留 209.25 万股，占本激励计划拟授出权益总数的 12.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.9913%。

（二）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予697.50万份股票期权，占本激励计划拟授出权益总数的40%，占本激励计划公告时公司股本总额的3.3042%；其中首次授予558.00万份股票期权，占本激励计划拟授出权益总数的32.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的2.6434%；预留139.50万份，占本激励计划拟授出权益总数的8.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的0.6608%。

截至本激励计划草案公告日，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10%。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累计未超过公司股本总额的1%。

四、本激励计划授予激励对象限制性股票的授予价格为9.43元/股（包括首次授予和预留授予），股票期权的行权价格为18.85元/股。

五、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记或股票期权行权期间，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或授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

六、本激励计划首次拟授予的激励对象共计69人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工。

预留激励对象在本激励计划经股东会审议通过后的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。

七、本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票首次授予上市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48个月。本激励计划股票期权的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

八、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。

九、本激励计划的激励对象不包括公司独立董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。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《中华人民共和国公司法》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、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。

十一、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、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对授予部分激励对象进行首次授予，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，将及时披露未完成原因，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票或股票期权失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

十三、本激励计划的实施不会导致上市公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

公司声明 2

特别提示 3

第一章 释义 8

第二章 本激励计划的目的与原则 10

第三章 本激励计划的管理机构 11

第四章 激励对象的确定依据和范围 12

第五章 激励计划的具体内容 14

第六章 激励计划的调整方法和程序 32

第七章 激励计划会计处理 39

第八章 激励计划的实施程序 42

第九章 公司/激励对象各自的权利义务 47

第十章 公司/激励对象发生异动的处理 50

第十一章 附则 53

第一章　释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

深圳新星、本公司、公司、上市公司	指	深圳市新星轻合金材料股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳市新星轻合金材料股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划（草案）
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
股票期权、期权	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	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）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象解除限售的条件尚未成就，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上市之日起算
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
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需满足的条件
等待期	指	股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和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	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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》
《上市规则》	指	《上海证券交易所股票上市规则》
《公司章程》	指	《深圳市新星轻合金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	上海证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元

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　本激励计划的目的与原则

为了进一步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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》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。公司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其他相关事宜。

三、董事会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。董事会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。

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，董事会薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，董事会需审议通过，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。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会需就激励对象获授权益的条件是否成就向董事会提出建议，董事会需审议通过，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激励计划安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，董事会薪酬与考核委员会需就本激励计划设定的激励对象解除限售/行权条件是否成就向董事会提出建议，董事会需审议通过，董事会薪酬与考核委员会应当就本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。

四、如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求和规定发生变化，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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司认为应当激励的其他员工，但不包括独立董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。以上激励对象对公司经营业绩和未来发展有直接影响，符合本次激励计划的目的。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核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划拟首次授予的激励对象共计69人，具体包括：

1、董事、高级管理人员；

2、中层管理人员；

3、核心技术（业务）骨干；

4、公司认为应当激励的其他员工。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司董事会或股东会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，激励对象经董事会提出、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，公司在指定网站按要求及时披露当次激励对象相关信息。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原

则上参照首次授予的标准确定。

三、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，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）公司董事会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激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象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董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章　激励计划的具体内容

本激励计划包括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。

本激励计划有效期为自限制性股票/股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有限制性股票全部解除限售或回购注销和股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

本激励计划拟向激励对象授出权益总计 1,743.75 万股（万份），占本激励计划草案公告时公司总股本的 8.2605%，其中首次授予权益共计 1,395.00 万股（万份），占本激励计划拟授出权益总数的 80.00%，占本激励计划草案公告时公司总股本的 6.6084%；预留授予权益共计 348.75 万股（万份），占本激励计划拟授出权益总数的 20.00%，占本激励计划草案公告时公司总股本的 1.6521%。授予部分具体如下：

（一）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 1,046.25 万股限制性股票，占本激励计划拟授出权益总数的 60%，占本激励计划公告时公司股本总额的 4.9563%；其中首次授予 837.00 万股限制性股票，占本激励计划拟授出权益总数的 48.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的 3.9651%；预留 209.25 万股，占本激励计划拟授出权益总数的 12.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.9913%。

（二）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予697.50万份股票期权，占本激励计划拟授出权益总数的40%，占本激励计划公告时公司股本总额的3.3042%；其中首次授予558.00万份股票期权，占本激励计划拟授出权益总数的32.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的2.6434%；预留139.50万份，占本激励计划拟授出权益总数的8.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的0.6608%。

一、限制性股票激励计划

（一）限制性股票激励计划的股票来源

本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公司A股普通股股票。

（二）限制性股票激励计划的股票数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总计1,046.25万股，其中首次授予837.00万股限制性股票，占本激励计划拟授出权益总数的48.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的3.9651%；预留209.25万股，占本激励计划拟授出权益总数的12.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的0.9913%。

（三）激励对象获授的限制性股票的分配情况

本激励计划拟授予的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	获授限制性股票数量(万股)	占本计划授出限制性股票总数的比例	占目前股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
贺志勇	中国	董事、总经理	48.0000	4.5878%	0.2274%
卢现友	中国	董事、财务总监	48.0000	4.5878%	0.2274%
王俊	中国	董事、副总经理	48.0000	4.5878%	0.2274%
姜瑞斌	中国	董事	30.0000	2.8674%	0.1421%
肖爱明	中国	副总经理	40.0000	3.8232%	0.1895%
钟胜贤	中国	副总经理	15.0000	1.4337%	0.0711%
二、其他激励对象					
中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 63 人）			608.0000	58.1123%	2.8802%
三、预留部分					
预留部分			209.2500	20.0000%	0.9913%
合计			**1,046.2500**	**100.0000%**	**4.9563%**

注：1、截至本激励计划草案披露日，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10%；上述任何一名激励对象通过全部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%。

2、本计划首次授予激励对象不包括独立董事；也不包含单独或合计持股5%以上股东及其关联人或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、本激励计划授予的激励对象包括1名中国台湾籍员工刘*俊、1名中国香港籍员工黄*星。

4、预留部分的激励对象将于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，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

（四）限制性股票的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予上市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 48 个月。

2、本激励计划的授予日

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，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行授予限制性股票并完成公告、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失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确授予对象。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（1）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；

（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；

（4）中国证监会及上海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。

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。在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

3、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票限售期为首次授予上市之日起 12 个月、24 个月。预留部分限售期分别为自预留授予上市之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期内激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、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解除限售期相同。

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，因前述资本公积转增股本等原因获得的股份将一并回购注销。

本激励计划首次及预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	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/预留授予上市之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次/预留授予上市之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自限制性股票首次/预留授予上市之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次/预留授予上市之日起 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解除限售的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该期限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

4、本激励计划的禁售期

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：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在就任时确定的任职期间和任期届满后六个月内，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，法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

（3）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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（4）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相关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划授予限制性股票的授予价格（含预留）为 9.43 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 9.43 元的价格购买公司股票。

2、限制性股票的授予价格确定方法

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）每股 15.79 元的 50%，为每股 7.90 元；

（2）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）每股 18.85 元的 50%，为每股 9.43 元。

（六）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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。

（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、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，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：

（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限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入考核目标（Am）	或年度净利润考核目标（Am）
第一个解锁期	2027 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2027 年营业收入增长率不低于 18%	2027 年度净利润不低于 3,000 万元
第二个解锁期	2028 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30%	2028 年度净利润不低于 5,000 万元

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例
实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A)	A≥ Am	X=100%
	Am>A≥ Am*80%	X=80%
	A<Am*80%	X=0%

若预留部分在 2027 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2027 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票考核年度为 2028-2029 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	年度营业收入考核目标（Am）	或年度净利润考核目标（Am）
第一个解锁期	2028 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30%	2028 年度净利润不低于 5,000 万元
第二个解锁期	2029 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2029 年营业收入增长率不低于 45%	2029 年度净利润不低于 8,000 万元

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例
实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A)	A≥ Am	X=100%
	Am>A≥ Am*80%	X=80%
	A<Am*80%	X=0%

公司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解除限售的限制性股票均不得解除限售或递延至下期解除限售，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之和。

（4）个人层面绩效考核要求

公司董事会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面解除限售比例	100%	100%	80%	0%

如果当年公司层面业绩考核达标，则激励对象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股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人层面绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，公司将按照本激励计划的规定由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

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

公司在制定本激励计划考核业绩目标时，充分考虑了宏观经济环境、行业发展现状、公司历史业绩、目前经营状况及未来发展规划等因素，选取公司营业收入增长率或净利润增长作为考核指标。营业收入增长率或净利润增长作为公司核心财务指标，反映了公司的盈利能力和成长性，以及为股东带来回报的能力。公司以此作为业绩考核目标，指标设定合理、科学，具有一定挑战性，同时有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效持久的回报。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了较为严格的个人层面绩效考核指标，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的个

人绩效考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到解除限售条件以及具体的解除限售数量。

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，能够达到本次激励计划的考核目的。

二、股票期权激励计划

（一）股票期权的来源

本股票期权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公司A股普通股股票。

（二）股票期权激励计划的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权总计697.50万份，其中首次授予558.00万份股票期权，占本激励计划拟授出权益总数的32.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的2.6434%；预留139.50万份，占本激励计划拟授出权益总数的8.00%，占本激励计划公告时公司股本总额的0.6608%。

（三）激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象之间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍	职务	获授股票期权数量(万份)	占本计划授出股票期权总数的比例	占目前股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
贺志勇	中国	董事、总经理	32.0000	4.5878%	0.1516%
卢现友	中国	董事、财务总监	32.0000	4.5878%	0.1516%
王俊	中国	董事、副总经理	32.0000	4.5878%	0.1516%
姜瑞斌	中国	董事	20.0000	2.8674%	0.0947%
肖爱明	中国	副总经理	26.6667	3.8232%	0.1263%
钟胜贤	中国	副总经理	10.0000	1.4337%	0.0474%
二、其他激励对象					
中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 63 人）			405.3333	58.1123%	1.9202%
三、预留部分					

姓名	国籍	职务	获授股票期权数量(万份)	占本计划授出股票期权总数的比例	占目前股本总额的比例
预留部分			139.5000	20.0000%	0.6608%
合计			**697.5000**	**100.0000%**	**3.3042%**

注：1、截至本激励计划草案披露日，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10%；上述任何一名激励对象通过全部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%。

2、本计划首次授予激励对象不包括独立董事；也不包含单独或合计持股5%以上股东及其关联人或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、本激励计划授予的激励对象包括1名中国台湾籍员工刘*俊、1名中国香港籍员工黄*星。

4、预留部分的激励对象将于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，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

2、股票期权激励计划的授予日

本激励计划股票期权的首次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，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，将及时披露未能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》的规定，不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授予日由公司董事会在股东会审议通过后 12 个月内确定。

3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予股票期权等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月，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、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，股票期权自相应授予部分授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间行权：

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

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（3）自可能对本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在决策过程中，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及上海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。在本激励计划的有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，以相关规定为准。

5、股票期权激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予日起 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股票期权行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、派送股票红利等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等，若届时股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。

激励对象须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。在上述约定期间，若行权条件未成就，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若行权条件成就， 但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

6、股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票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》执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在就任时确定的任职期间和任期届满后六个月内，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，法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

（3）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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 15 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（4）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相关规定。

（五）股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、授予股票期权的行权价格

授予股票期权的行权价格为每份 18.85 元，即在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每份 18.85 元购买 1 股公司股票的权利。

2、授予股票期权的行权价格的确定方法

授予股票期权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）本激励计划草案公布前 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），为每份 15.79 元；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每份 18.85 元。

（六）股票期权的授予、行权的条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

（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行权的股票期权应当由公司注销；任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行权的股票期权应当由公司注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，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的行权条件，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入考核目标（Am）	或年度净利润考核目标（Am）
第一个行权期	2027 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2027 年营业收入增长率不低于 18%	2027 年度净利润不低于 3,000 万元
第二个行权期	2028 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30%	2028 年度净利润不低于 5,000 万元

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例
实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A)	A≥ Am	X=100%
	Am>A≥ Am*80%	X=80%
	A<Am*80%	X=0%

若预留部分在 2027 年第三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的各年度业绩考核目标与首次授予的股票期权一致；若预留部分在 2027 年第三季度报告披露后授出，则预留授予的股票期权考核年度为 2028-2029 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	年度营业收入考核目标（Am）	或年度净利润考核目标（Am）
第一个行权期	2028 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2028 年营业收入增长率不低于 30%	2028 年度净利润不低于 5,000 万元
第二个行权期	2029 年度	以 2025 及 2026 年度实现的营业收入的平均数为基数，2029 年营业收入增长率不低于 45%	2029 年度净利润不低于 8,000 万元

注：以上“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“净利润”以经审计的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面解锁比例安排如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面解锁比例
实际营业收入增长完成率或净利润完成率(A)	A≥ Am	X=100%
	Am>A≥ Am*80%	X=80%
	A<Am*80%	X=0%

公司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均不得行权或递延至下期行权，由公司注销。

（4）个人层面绩效考核要求

公司董事会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际行权的股票期权数量。激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的股票期权数量：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

如果当年公司层面业绩考核达标，则激励对象当年实际行权股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权股票期权因个人层面绩效考核原因不能行权或不能完全行权的，公司取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

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

公司在制定本激励计划考核业绩目标时，充分考虑了宏观经济环境、行业发展现状、公司历史业绩、目前经营状况及未来发展规划等因素，选取公司营业收入增长率或净利润增长作为考核指标。营业收入增长率或净利润增长作为公司核心财务指标，反映了公司的盈利能力和成长性，以及为股东带来回报的能力。公司以此作为业绩考核目标，指标设定合理、科学，具有一定挑战性，同时有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效持久的回报。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了较为严格的个人层面绩效考核指标，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的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到解除限售条件以及具体的解除限售数量。

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，能够达到本次激励计划的考核目的。

第六章　激励计划的调整方法和程序

一、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

若在本激励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

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

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登记期间，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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P_0÷（1+n）$

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

$P=P_0×（P_1+P_2×n）÷[P_1×（1+n）]$

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

$P=P_0÷n$

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

当出现前述情况时，在股东会授权情况下，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、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向公司董事会出具专业意见。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。

（四）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数量及回购价格进行调整的除外。

1、回购数量的调整方法

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、配股或缩股等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票进行回购。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＝Q0×（1＋n）

其中：Q0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）缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0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。

（3）配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票回购数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

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价格做相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P＝P0÷(1＋n)

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

（2）缩股

P＝P0÷n

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股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）。

（3）配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予

价格；P1为股权登记日当天收盘价；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）。

（4）派息

P＝P0-V

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；V为每股的派息额。经派息调整后，P仍须大于1。

（5）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。

3、回购数量/回购价格的调整程序

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

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的，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

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东会批准，并及时公告。公司实施回购时，应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理注销事宜。

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

若在激励对象行权前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

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

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

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、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

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

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

公司在发生增发新股的情况下，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

当出现前述情况时，在股东会授权情况下，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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向公司董事会出具专业意见。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　激励计划会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，公司将在限售期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。会计处理方法如下：

一、激励计划的计算方法

（一）限制性股票公允价值的计算方法

公司根据《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，本次授予的限制性股票的公允价值将基于授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定，并最终确认本次激励计划的股份支付费用。

（二）期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并以2026年11月25日收盘价为基准价对授予的股票期权进行预测算。

1、11月25日股价收盘价：15.22元/股（行权价为18.85元/股）

2、有效期分别为：第一期为1年、第二期为2年（采用授予日至每个行权期首个可行权日的期限）

3、波动率：采用上证指数最近1年、2年的波动率（14.5893%、14.2322%）

4、无风险利率：采用1年期、2年期国债对应期限的到期收益率（1.18%、1.23%）

二、预计本激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日权益的公允价值，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行权/解除限售安排比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授予日为2026年11月25日，根据中国会计准则要求，激励计划首次授予的权益对各期会计成本的影响如下表所示：

	2026 年摊销（万元）	2027 年摊销（万元）	2028 年摊销（万元）	合计（万元）
限制性股票	302.89	3,432.75	1,110.59	4,846.23
股票期权	5.80	67.39	40.00	113.19
合计	**308.69**	**3,500.14**	**1,150.60**	**4,959.42**

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授予日、行权价格、授予价格和行权数量、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、上述测算部分不包含预留授予部分权益数量，预留权益的会计处理同首次授予权益的会计处理一致。

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，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。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，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

三、股权激励计划终止、激励对象放弃行使权益的会计处理方法

（一）公司在限制性股票/股票期权授予登记完成前终止本激励计划的，不涉及成本费用；公司在限制性股票/股票期权授予登记完成后等待期内终止本激励计划的（因未满足可解除限售/行权条件而终止的除外），应当作为加速可行权处理，将原本应当在剩余限售期/等待期内确认的金额立即计入当期损益，同时确认资本公积。公司终止本激励计划的，已授予但尚未解除限售的限制性股票/已授予但尚未行权的股票期权由公司按规定回购注销，并进行相应会计处理。

（二）激励对象获授的限制性股票满足解除限售条件但放弃解除限售的/获授的股票期权满足行权条件但放弃行权的，不再调整已确认的成本费用和资本公积，该等限制性股票/股票期权由公司按规定回购注销，并进行相应会计处理。

第八章　激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（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，并提交董事会审议。

（二）公司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工作及股票期权的授权、行权和注销等工作。

（三）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。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

（四）公司应当对内幕信息知情人及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，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。

（五）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。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股权激励名单进行审核，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日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

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。

（六）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，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票和股票期权。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及股票期权的授予、行权和注销等工作。

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《授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东会的授权办理具体的权益授予事宜。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董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和股票期权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股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象首次授予相关权益并完成公告、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》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

预留权益的授予对象应当在本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，预留权益失效。

（六）公司授予权益前，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结算事宜。

（七）公司授予激励对象限制性股票后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记机关办理变更登记或备案手续。

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，公司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，由公司回购并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，由中国证券登记结算有限责任公司办理解除限售事宜。

四、股票期权的行权程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权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行权的条件是否成就出具法律意见。行权期内，激励对象获授的股票期权对应可行权的部分，由公司办理行权事宜；对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，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）公司股票期权行权前，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登记事宜。

（四）公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

（五）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司注册资本变更事项的登记手续。

五、本激励计划的变更和终止程序

（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）导致加速行权/提前解除限售的情形；

（2）降低行权价格/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/行权价格情形除外）。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的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明确意见。

4、律师事务所应当就变更后的激励计划是否符合《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。

（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。

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。

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。

4、本激励计划终止时，公司应当回购注销尚未解除限售的限制性股票、注销尚未行权的股票期权，并按照《公司法》的规定进行处理。

5、公司需要回购限制性股票时，应根据公司股东会授权及时召开董事会审议回购股份方案并及时公告。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，经证券交易所确认后，由证券登记结算公司办理结算事宜，并进行公告。

6、公司股东会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。如相关法律、行政法规、部门规章对实施程序的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

第九章　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/行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象回购注销其相应尚未解除限售的限制性股票或注销其相应的未行权的股票期权。

（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。

（三）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。

（四）公司将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。

（五）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，积极配合满足解除限售或行权条件的激励对象按规定解除限售或行权。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解除限售或行权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或子公司服务的权利，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）法律、行政法规、规范性文件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）激励对象应当按照本激励计划及《授予协议书》规定锁定其获授的限制性股票和股票期权。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，且保证资金来源合法合规。

（四）激励对象根据本激励计划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获授的限制性股票不得转让、用于担保或者用于偿还债务。激励对象所获授的股票期权，不得转让、用于担保或用于偿还债务。股票期权在行权前激励对象不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

（五）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；若该部分限制性股票未能解除限售，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。

（六）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。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，应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（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，将由本激励计划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且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与每一位激励对象签署《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）限制性股票在限售期内发生质押、司法冻结、扣划或依法进行财产分割（如离婚、分家析产）等情形的，原则上未达到解除限售条件的限制性股票不得通过财产分割转为他人所有，由此导致当事人间财产相关问题由当事人自行依法处理，不得向公司提出权利主张。若因此述事项导致公司在激励对象未达到解除限售条件时不能回购激励对象已获授股票的，激励对象应当按不能回购股票在回购公告日的市值扣除激励对象的出资金额后的差额向公司支付补偿。

（十）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十章　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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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，本计划不做变更：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（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，导致不符合授予条件或解除限售/行权安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，回购价格为授予价格，未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象限制性股票已解除限售的、获授期权已行权的，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。

（四）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本激励计划，未授

予的权益不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销；已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）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，其获授的权益完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职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的，对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，由公司按照授予价格回购注销；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员（辞退）而离职、劳动合同期满而不再续约、违反了公司关于竞业限制的相关规定，自情况发生之日，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销；其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕已解除限售限制性股票及已行权股票期权相应个人所得税。

（三）激励对象退休返聘的，其已获授的权益完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格进行回购注销。

（四）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的，其获授的权益将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/可行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格进行回购注销；其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票

期权不得行权，由公司进行注销。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未解除限售的限制性股票或已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售/行权条件。继承人在继承前需向公司支付完毕已解除限售的限制性股票或已行权的股票期权所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售/行权后及时支付当期将解除限售/行权的限制性股票/股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，对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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。已解除限售部分限制性股票和已行权部分股票期权由其指定的继承人继承，若该部分股票尚未缴纳完毕个人所得税，由其指定的继承人依法代为缴纳。

（六）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及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。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。

第十一章　附则

一、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

三、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、法规及行政规章、规范性文件执行。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。

深圳市新星轻合金材料股份有限公司董事会

二〇二六年十一月二十六日