

证券简称:德福科技 证券代码:301511

九江德福科技股份有限公司 2026年限制性股票激励计划(草案)摘要

本公司所有激励对象承诺:如因公司信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,导致不符合授予权益或权益归属条件的,激励对象应当自行承担被撤销文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏后,将自愿承担激励计划所涉及的全部法律责任。

一、九江德福科技股份有限公司(以下简称“德福科技”、“本公司”或“公司”)2026年限制性股票激励计划(草案)系根据《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上市公司规范运作指引》等相关法律法规及规范性文件制定。

二、本限制性股票激励计划所采用的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。股票来源为公司向激励对象定向发行和/或二级市场回购的公司A股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足归属条件后,以授予价格分次获得公司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进行登记,激励对象获得该等股票后即成为公司A股普通股股东,并享有该等股票的股东权利,且不享有公司优先权,且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划向激励对象授予的第二类限制性股票总量为1766.8万股,约占本计划公告时公司股本总额63,032,200万股的2.8%,本激励计划为一次性授予,不预留额度。

公司全部有效的股权激励计划所涉及的限制性股票总数未超过公司股本总额的20%,且任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票,累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%。

四、本激励计划授予限制性股票的授予价格为9.66元/股。

五、在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属期间,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和数量做相应调整。

六、本激励计划授予激励对象总人数为64人,激励对象包括公司全资子公司(含子公司、下同)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工,公司股权激励不在本计划的激励对象范围之内,符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》第8.4.2条的规定。本计划激励对象不存在不得成为激励对象的情形:

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;

九、激励对象参与本激励计划的资金来源合法合规,符合《管理办法》第二十一条的规定,公司承诺不为激励对象依本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,包括但不限于为其贷款提供担保。

十、本激励计划经公司董事会审议通过方可实施。

十一、自公司董事会审议通过本计划之日起至公告日,公司将按照相关规定召开董事会对激励对象进行授予,并完成登记等程序。授予日为交易日,公司能在60日内完成上述工作的,应在计划披露未完成的原因为终止实施本计划,授予的限制性股票失效。根据《管理办法》及《监管指南1号》规定,上市公司不得授出股权激励的实际授予价格。

十二、本计划的实施不会导致公司股权结构不符合上市条件的要求。

释义

在本计划中,除非另有特别说明,以下名词或称称在本文中具有如下含义:

Table with 2 columns: 事项 (Item) and 释义 (Definition). Rows include 激励计划, 德福科技, 股权激励计划, 董事会, 监事会, 薪酬委员会, 考核委员会, 限制性股票, 激励对象, 授予日, 授予价格, 有效期, 归属, 归属条件, 归属程序, 归属程序, 考核管理办法, 中国证监会, 深交所, 创业板, 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或在尾数上略有差异,是由于四舍五入所造成。

三、本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和或在尾数上略有差异,是由于四舍五入所造成。

为了进一步完善公司法人治理结构,促进公司建立、健全激励约束机制,确保公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工切实履行岗位职责、健康发展的责任,使激励、约束公司发展战略与经营目标的实现,公司根据《公司法》《证券法》《上市公司规范》及《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,制定本计划。

一、激励计划的总体目标 (一)进一步建立、健全公司治理结构及运营机制,建立和完善公司激励约束机制,确保公司发展战略与经营目标的实现; (二)建立和完善公司员工与其所享有其机制,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;

二、激励计划的实施原则 (一)充分保障股东利益,遵循收益与贡献对等的原则; (二)股东利益、公司利益和员工利益一致,遵循有利于公司的可持续发展的原则; (三)依法依规,公开透明,遵循相关法律和规范性文件及《公司章程》规定的原则。

三、激励计划的实施范围 (一)激励对象的范围 1.激励对象为公司的高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

二、激励对象的确定依据 (一)激励对象确定的法律依据 本计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市公司规范》《监管指南第1号》等有关法律、法规及规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

三、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

四、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

五、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

六、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

七、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

八、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

九、激励对象的考核办法 本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。符合本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。

东会议时公司股本总额的20%。

3.上表数据若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均以四舍五入原因所致。

第五章激励计划的有效期、授予日、归属安排、限售规定

一、激励计划的有效期 1.激励计划的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60个月。

二、激励计划的授予日 1.激励计划的授予日在本计划经公司董事会审议通过并由公司董事会确定。公司在董事会审议通过本激励计划后60日内,由公司相关职能部门根据相关规定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,应当及时披露不能完成的原因,并终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

根据《管理办法》和《监管指南第1号》的规定不得授出股权激励的期间不计算在60日内。授予日必须为交易日。(若根据上述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。

三、激励计划的归属安排 本激励计划授予的第二类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,且获得归属的第二类限制性股票不得在下列期间转让、用于担保或偿还债务: (一)公司年度报告、半年度报告公告前5日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告前十五日内起算;

(二)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

(三)自可能对本公司股价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;

(四)中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的第二类限制性股票是否达到绩效考核目标为激励对象能否归属的条件,归属期以及各次归属比例安排如下表所示:

Table with 4 columns: 归属年度 (Year), 归属条件 (Condition), 归属比例 (Ratio), 归属比例 (Ratio). Rows for 第一个归属年度, 第二个归属年度, 第三个归属年度.

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、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票原因未达归属条件而不能申请归属的,逾期限制性股票,不得归属,其未归属部分按照未归属的限制性股票处理方式处理。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利等情形增加的股数同时受归属条件约束,且该部分股票不得转让、用于担保或偿还债务。若激励对象限制性股票不得归属,则其未获授部分按照未归属的限制性股票处理方式处理,用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的限售规定 本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等规定执行,具体规定如下:

(一)激励对象为公司董事、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、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,或者在买入后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会有权追讨其所得收益;

(三)激励对象持有本公司股份的行为,应当遵守《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员持有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——股权激励》等相关法律法规; (四)在本计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等文件对公司董事和高级管理人员所持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符合有关法律、法规及规范性文件及《公司章程》等法律法规的前提下进行。

第六章限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格 限制性股票的授予价格为每股4.66元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股4.66元的价格购买公司向激励对象授予和/或自己认购的回购的公司A股普通股股票。

二、限制性股票授予价格的确定方法 本激励计划第二类限制性股票授予价格不得低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1.本激励计划草案公布之日前1个交易日交易均价(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11.32元的50%,为每股4.66元;

2.本激励计划草案公布前20个交易日交易均价(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9.66元的50%,为每股4.83元。

三、定价依据及合理性说明 公司本激励计划授予价格定价是(1)为促进公司发展,维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,激励激励对象对公司的长期承诺,激励对象未来收益取决于公司未来业绩和二级市场股价;本激励计划授予价格定价方式有助于公司中长期激励机制的建设,符合公司一贯坚持的激励与约束并重的原则,有助于保持核心员工的工作积极性和稳定性,能够更好地保障股权激励的实施。

第七章限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件 同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予第二类限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成,则不能向激励对象授予第二类限制性股票:

(一)公司未发生如下任一情形: 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无法表示意见的审计报告;

3.上市公司最近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.法律法规规定不得进行股权激励的;

5.中国证监会认定的其他情形。

二、激励对象未发生如下情形: 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;

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、激励对象出现上述第(二)条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的资格,该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不得归属,其未归属部分按照未归属的限制性股票处理方式处理。

(三)激励对象归属权益的期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

四、公司业绩考核要求 本计划公司业绩考核要求,分年度进行绩效考核并归口,以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件,具体如下所示:

本激励计划授予的限制性股票的归属考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

Table with 4 columns: 归属年度 (Year), 考核指标 (Metric), 目标值(万元) (Target Value), 目标值(人民币%) (Target Value %). Rows for 第一个归属年度, 第二个归属年度, 第三个归属年度.

注:1.“净利润”为公司合并报表口径的净利润,且剔除公司实施股权激励的股份支付费用对当年净利润产生的影响,下同。

假设各考核年度的销量指标完成率为(A=当年实际销量/目标销量),净利润指标完成率为(B=B/当年实际净利润/目标净利润),则当年归属比例(Y)计算公式如下:

Table with 2 columns: 考核指标 (Metric), 考核比例 (Ratio). Rows for 净利润, 销量.

根据《考核管理办法》,若公司未达到上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不予归属或顺延至下期归属,并作废失效。

五、个人绩效考核要求 本计划公司个人绩效考核要求,分年度进行绩效考核并归口,以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件,具体如下所示:

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。

激励对象只有在上一年度绩效考核合格并经公司董事会审议通过,当年年度归属当期相应比例的激励股票个人归属条件,激励对象可按照考核合格后的归属比例计算实际归属数量,当年未归属部分的激励股票不予归属,并作废失效,不可顺延至下一年度;若激励对象考核不合格或考核不合格,董事会薪酬与考核委员会审议通过,则当期归属当期相应比例的激励股票不予归属,并作废失效。

所有激励对象在归属前应对应的满足归属条件的归属的董事会会议公告日(含当日)在公司任职。

(六)业绩考核指标设置的合理性分析 公司本激励计划考核指标的设定符合相关法律法规和公司章程的基本规定。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。公司层面业绩考核体系为净利润增速净利润、净利润指标用来评判公司未来业务经营可持续性持续发展的能力,衡量公司经营状况和市场占有能力,预测公司未来业务经营趋势的重要标志;总营业收入指标用于衡量公司成长的核心指标,净利润指标衡量地反映公司盈利能力,是业绩考核的最终目标。除公司层面的业绩考核外,公司对所有激励对象还设置了严格的绩效考核体系,能够客观、公正地对激励对象的工作绩效作出准确、全面的综合评价,公司将根据激励对象考核年度绩效评价考核结果,确定激励对象个人是否达到归属条件及具体的归属比例。

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,激励对象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的作用,能够达到本激励计划的考核目的。

第八章限制性股票的授予方法和程序

一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,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,应对第二类限制性股票的授予/归属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=O×(1+n)

其中:O为调整前第二类限制性股票授予/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;P为调整后的授予价格。

(二)配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1+(1+n)]

其中:P0为调整前的授予价格;P1为配股前交易日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的数量/配股前公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

(三)缩股

Q=O×n

其中:O为调整前的第二类限制性股票授予/归属数量;n为缩股比例(即配股公司股票为n股,调整为1股的比例);P为调整后的授予价格。

(四)回购

P=P0-n

其中:P0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。

(五)如有其他未列明的股权激励变动情况发生,应对尚未归属的第二类限制性股票数量进行相应调整。

三、公司在发生公开发行或非公开发行股份的情况下,第二类限制性股票的授予/归属数量和价格不做调整。

四、本激励计划的调整程序 当出现上述调整情形时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案(因上述情形以外的事项而调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,须经公司董事会审议),公司应聘请律师事务所出具调整是否合规《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定,由公司董事会出具专业意见,调整议案经董事会审议通过,公司应当及时披露董事会会议决议公告,同时公告律师事务所意见。

第九节限制性股票会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》和《企业会计准则—金融工具确认和计量》的相关规定,公司在归属日前每个资产负债表日,根据激励计划的可行权人数变动,业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可行权的限制性股票数量,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费用和资本公积。

一、限制性股票公允价值的确定方法 限制性股票公允价值按照《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》等相关规定,选择授予Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2026年5月29日收盘后使用该模型对限制性股票的公允价值进行测算(授予日进行正式测算),具体数量及确定如下:

1.授予数量:1766.8万股,授予价格为12.62元/股;

2.有效期分别为:12个月、24个月、36个月;

3.历史波动率:分别采用创业板综指2012年1月、24月、36个月的波动率;

4.无风险利率:有效对应在激励的中国人民银行规定的金融机构人民币存款基准利率;

五、限制性股票费用的摊销 按照本计划相关规定确定授予限制性股票的公允价值,并将在激励计划的股份支付费用,该等费用将在本计划的实施过程中分期计入损益比例摊销。由未确认产生的公允价值变动将在经常性损益中列支。

假设于2026年7月初授予,根据中国会计准则要求,本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

Table with 6 columns: 授予限制性股票数量(万股) (Grant Quantity), 激励计划的总成本(万元) (Total Cost), 2026年(万元) (2026), 2027年(万元) (2027), 2028年(万元) (2028), 2029年(万元) (2029). Rows for 授予限制性股票数量, 激励计划的总成本, 2026年, 2027年, 2028年, 2029年.

注:1.上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本将与授予日、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未达到对应标准的会计成本相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司业绩考核或个人绩效考核未达到对应标准的会计成本相应减少。

2.上述对公司经营业绩的影响最终取决于会计事务所出具的年度审计报告,限制性股票费用的摊销对当期各年经营业绩影响有限,但长期影响较大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用,由此带来的管理费用的摊销,将提高经营效率,降低人员流失率,本激励计划的第二类限制性股票将远高于因其带来的管理费用。

第十节公司股权激励对象各自权利义务

一、公司的权利与义务 (一)公司具有对本计划的解释和解释权,并按本计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本计划所规定的归属条件,或因考核不合格,违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行有严重损害公司利益或声誉、造成经济损失,经董事会批准,公司将按本计划规定的原则对激励对象尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(二)公司根据国家和法律法规规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个税及其他税费。

(三)公司承诺不为激励对象依本激励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。

(四)公司应当及时履行相关法定义务履行激励计划相关义务,信息披露等义务。

(五)公司应对激励对象的归属条件和归属条件进行监督,中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合履行相关义务对激励对象进行监督。但因中国证监会等证券监管机构、登记结算公司等机构原因造成委托人未能亲自到登记机构办理相关事项的,公司不承担责任。

(六)激励对象违反法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等有严重损害公司利益或声誉,经董事会薪酬与考核委员会审议并经公司董事会批准,公司可以追究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,情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律追究激励对象的赔偿责任。

(七)法律、法规规定或双方约定的其他权利义务。

二、激励对象的权力与义务 (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)激励对象对激励计划的资金来源合法合规,为激励对象自行承担资金成本。

(三)激励对象获得授予的限制性股票,不得转让、用于担保或偿还债务。

(四)激励对象有权且应当按照法律、法规、规章、《公司章程》、激励计划等的规定归属,并按规定锁定和买卖股票。

(五)激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税法规定缴纳个人所得税及其他税费。

(六)激励对象若违反本计划,或因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予条件或归属条件的,激励对象应承担相应法律责任,并自行承担由此产生的一切经济损失;若激励对象发生重大违法违规行为,将由本计划所约定的全部利益追偿权,若在本激励计划实施过程中,出现激励计划规定的不能成为激励对象情形的,自情况发生之日起,放弃参与本激励计划的资格,并向公司主管人员报告,但激励对象当期可申请归属的限制性股票不受影响,尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(七)法律、法规及规范性文件及双方约定的其他权利义务。

三、公司与激励对象之间的纠纷或争议解决机制 本激励计划经公司董事会审议通过,公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》,明确各自各自在本激励计划项下的权利义务及其他有关事项。本计划实施过程中,如公司与本计划的激励对象因本计划实施过程中的任何争议或纠纷,各方按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定友好协商解决;如协商无法解决或有第三人一方拒绝协商,双方可共同选择仲裁委员会申请仲裁或向人民法院提起诉讼,上述方式未能解决争议时,双方同意将有关争议事项提交公司住所地有管辖权的人民法院以诉讼方式解决。

四、其他说明 本公司确定本激励计划的激励对象,并不构成对公司和子公司员工聘用期限的承诺。公司和子公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘用合同确定员工的聘用关系。

第十二章公司、激励对象及律师事务所的处理

一、公司发生异动的情形 (一)公司出现下列情形之一时,本计划即行终止:

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.上市公司最近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.法律法规规定不得进行股权激励的;

5.中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的情形时,对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,公司不对激励对象承担任何赔偿或补偿责任。

(二)公司出现下列情形之一时,本计划不做变更,按本计划的规定继续执行:

1.公司控制权发生变更;

2.公司出现合并、分立等情形。

(三)因本次信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的,激励对象应承担相应法律责任,并自行承担由此产生的一切经济损失。

激励对象若违反本计划,或因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予条件或归属条件的,激励对象应承担相应法律责任,并自行承担由此产生的一切经济损失。

激励对象若违反本计划,或因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予条件或归属条件的,激励对象应承担相应法律责任,并自行承担由此产生的一切经济损失。

二、激励对象发生情形变化 (一)激励对象发生人事变动 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2.激励对象发生人事变动 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2.激励对象发生人事变动 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(二)激励对象发生退休 1.激励对象发生退休 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2.激励对象发生退休 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(三)激励对象发生身故 1.激励对象发生身故 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2.激励对象发生身故 1.激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效,违反法律法规等行为的,其已归属股票不作处理,自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(四)激励对象发生丧失劳动能力而离职,应分以下两种情形处理: 1.激励对象因丧失劳动能力而离职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕未归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2.激励对象因丧失劳动能力而离职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕未归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

三、激励对象发生非因职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕未归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

四、激励对象发生非因职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕未归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

五、激励对象发生非因职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕未归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

六、激励对象发生非因职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕未归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

七、激励对象发生非因职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬与考核委员会认定按照丧失劳动能力条件不再纳入归属条件,或者取得离职前并作废失效,继续给予未归属的,激励对象个人绩效考核