证券代码:603273 证券简称:天元智能 公告编号:2026-034

江苏天元智能装备股份有限公司第四届董事会第九次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告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、准确性和完整性承担法律责任。

一、董事会会议召开情况

江苏天元智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）第四届董事会第九次会议于2026年7月1日（星期三）上午10:00在江苏省常州市新北区河海西路312号公司会议室以现场结合通讯的方式召开。会议通知已于2026年6月20日通过书面的方式送达各位董事。本次会议应出席董事6人,实际出席董事5人,委托出席的董事1人（董事长吴逸中先生委托董事何清华女士出席本次会议并代为行使表决权）。

会议召开符合有关法律、法规、规章和《公司章程》的规定。本次会议经过半数董事共同推举董事何清华主持,经各位董事认真审议,会议形成了如下决议:

二、董事会会议审议情况

（一）审议通过《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》

为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,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,公司董事会同意按照激励与约束对等的原则,根据有关法律、行政法规等拟定的《公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要。

本议案已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第二次会议审议通过。具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏天元智能装备股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要公告。

表决结果:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事殷艳、陈卫已回避表决,该议案尚需提交股东会审议。

（二）审议通过《关于〈公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》

为了保证公司2026年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规的规定和公司实际情况,董事会同意公司拟定的《江苏天元智能装备股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

本议案已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第二次会议审议通过。具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《江苏天元智能装备股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事殷艳、陈卫已回避表决,该议案尚需提交股东会审议。

（三）审议通过《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》

为了具体实施公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”）,公司董事会提请股东会授权董事会办理以下公司股权激励计划的有关事项:

1、授权董事会确定股票期权的授权日以及限制性股票的授予日;

2、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时,按照股权激励计划规定的方法对股票期权与限制性股票数量进行相应的调整;

3、授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时,按照股权激励计划规定的方法对股票期权行权价格与限制性股票授予价格进行相应的调整;

4、授权董事会在股票期权授权前与限制性股票授予前,将激励对象放弃认购的股票期权份额与放弃认购的限制性股票份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配和调整或直接调减;

5、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权与限制性股票并办理授予股票期权与限制性股票所必需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所提出授予申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记等;

6、授权董事会对激励对象的行权或解除限售资格、行权或解除限售条件进行审查确认,并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使;

7、授权董事会决定激励对象是否可以行权或解除限售;

8、授权董事会办理激励对象行权或解除限售所必需的全部事宜,包括但不限于向上海证券交易所提出行权或解除限售申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记等;

9、授权董事会办理尚未行权的股票期权和未解除限售的限制性股票的行权和解除限售事宜;

10、授权董事会确定股权激励计划预留股票期权的激励对象、授予数量、行权价格、授权日等全部事宜;

11、授权董事会实施股权激励计划的变更与终止,包括但不限于取消激励对象的行权与解除限售资格,对激励对象尚未行权的股票期权予以注销,对激励对象尚未解除限售的限制性股票予以回购注销,办理已死亡的激励对象尚未行权的股票期权或尚未解除限售的限制性股票的补偿和继承事宜,终止公司股权激励计划;

12、授权董事会对公司股权激励计划进行管理和调整,在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东会或/和相关监管机构的批准,则董事会需等修改得到相应的批准后方能实施;

13、授权董事会签署、执行、修改、终止任何和股权激励计划有关的协议;

14、为股权激励计划的实施,授权董事会委任收款银行、会计师、律师等中介机构;

15、授权董事会实施股权激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外;

16、提请股东会授权董事会,就股权激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;以及

做出其认为与本次股权激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为;

17、提请公司股东会同意向董事会授权的期限与股权激励计划有效期一致。

上述授权事项,除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外,其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

表决结果:4票同意,0票反对,0票弃权。

关联董事殷艳、陈卫已回避表决,该议案尚需提交股东会审议。

（四）审议通过《关于制定公司项目跟投管理办法的议案》

本议案已经公司第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第二次会议审议通过。

表决结果:6票同意,0票反对,0票弃权。

（五）审议通过《关于续聘2026年度审计机构的议案》

本议案已经公司第四届董事会审计委员会2026年第四次会议审议通过。具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《关于续聘2026年度审计机构的公告》。

表决结果:6票同意,0票反对,0票弃权。

本议案需提交公司股东会审议。

（六）审议通过《关于提请召开2026年第一次临时股东会的议案》

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《关于召开2026年第一次临时股东会的通知》。

表决结果:6票同意,0票反对,0票弃权。

特此公告。

江苏天元智能装备股份有限公司董事会
2026年7月2日

证券代码:603273 证券简称:天元智能 公告编号:2026-035

江苏天元智能装备股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式	√第一类限制性股票 √股票期权
股份来源	√发行股份 □回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	2,700,000股（份）
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	1.26 %
本次股权激励计划是否有预留	√是,预留数量460,000股（份）; 占本股权激励拟授予权益比例0.21% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	2,240,000股（份）
激励对象数量	41人
激励对象数量占员工总数比例	9.23%
激励对象范围	√董事 √高级管理人员 √核心技术或业务骨干 □外籍员工 □其他,________
授予价格/行权价格	授予价格:6.94元/股 行权价格:11.10元/份

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称	江苏天元智能装备股份有限公司
统一社会信用代码	91320400137326343J
法定代表人	吴逸中
注册资本	21431.34万元
成立日期	1989年01月19日
注册地址	常州市新北区河海西路312号
股票代码	603273
上市日期	2023年10月23日
主营业务	专业从事自动化成套装备及机械装备配套产品的研发、设计、生产与销售,目前主要为生产蒸压加气混凝土制品的绿色环保建材企业提供成套生产装备及自动化整线解决方案,同时为多领域装备制造厂商提供机械装备配套件,产品可广泛应用于绿色建筑/建材、装配式建筑、保温材料、工程机械、港口机械、安检装备、制氢设备及机场地勤装备等多种行业和相关领域。
所属行业	通用设备制造业（C34）、专用设备制造业（C35）

（二）近三年公司业绩

单位:万元

主要会计数据	2025年/2025年末	2024年/2024年末	2023年/2023年末
营业收入	50,765.16	64,443.73	82,275.85
归属于上市公司股东的净利润	2,544.04	3,880.25	6,039.47
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	1,533.02	2,866.94	5,542.57
总资产	127,650.56	142,549.37	143,002.48
归属于上市公司股东的净资产	88,464.77	87,139.64	85,894.47
	2025年	2024年	2023年
基本每股收益（元/股）	0.12	0.18	0.36
稀释每股收益（元/股）	0.12	0.18	0.36
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.07	0.13	0.33
加权平均净资产收益率（%）	2.89	4.47	13.38
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	1.74	3.30	12.28

（三）公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	吴逸中	董事长、总经理
2	何清华	董事
3	殷艳	董事、财务总监
4	陈卫	职工代表董事、副总经理
5	王莉	独立董事
6	钱振华	独立董事
7	王锡臣	副总经理
8	邱晓丹	副总经理
9	陈菲	副总经理
10	薛成	副总经理
11	许钦	董事会秘书

二、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全江苏天元智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动其积极性,有效地将股东利益、公司利益和骨干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,按照激励与约束对等的原则,本公司根据《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》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《江苏天元智能装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定,制定了《江苏天元智能装备股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划》（以下简称“股权激励计划”或“激励计划”）。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具包括限制性股票和股票期权,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。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的权益总计270.00万份,占本次激励计划草案公告时公司股本总额1.26%,其中,首次授予的权益为224.00万份,占本次激励计划草案公告时公司股本总额1.05%,占本激励计划拟授予权益总额的82.96%;预留46.00万份,占本次激励计划草案公告时公司股本总额0.21%,占本激励计划拟授予权益总额的17.04%。

截至本激励计划公告日,公司全部在内有效期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%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划的参与对象系依据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的相关规定,并结合实际情况确定。

2、激励对象的职务依据

本激励计划的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术和业务骨干,不包括公司独立董事、外部董事,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。激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合,符合相关法律法规和上海证券交易所相关规定的要求。

（二）激励对象人数/范围

本激励计划首次授予激励对象共计41人,约占2025年末公司员工总数的9.23%,包括在公司任职的董事、高级管理人员、核心技术和业务骨干,不包括公司独立董事、外部董事,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。

以上激励对象中,公司董事必须经公司股东会或职工代表大会选举通过,高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司存在聘用或劳动关系。

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个月内明确,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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（三）激励对象获授权益的分配情况

1、激励对象名单及拟授出股票期权分配情况

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
1	陈卫	董事、副总经理	4.00	1.48%	0.02%
2	殷艳	董事、财务总监	4.00	1.48%	0.02%
3	许钦	董事会秘书	6.00	2.22%	0.03%
4	王锡臣	副总经理	6.00	2.22%	0.03%
5	薛成	副总经理	5.00	1.85%	0.02%
6	邱晓丹	副总经理	8.00	2.96%	0.04%
7	陈菲	副总经理	4.00	1.48%	0.02%
8	技术骨干人员、业务骨干人员（34人）		75.00	27.78%	0.35%
9	预留		23.00	8.52%	0.11%
合计			135.00	50.00%	0.63%

注:上述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。

上述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累计未超过公司股本总额的1%。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%。预留股票期权比例未超过本激励计划拟授出全部权益数量的20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授股票期权的,由董事会对授予数量作相应调整,将激励对象放弃的股票期权份额直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。

预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东会审议通过12个月内确定,经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。

2、激励对象名单及拟授出限制性股票分配情况

序号	姓名	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	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
1	陈卫	董事、副总经理	4.00	1.48%	0.02%
2	殷艳	董事、财务总监	4.00	1.48%	0.02%
3	许钦	董事会秘书	6.00	2.22%	0.03%
4	王锡臣	副总经理	6.00	2.22%	0.03%
5	薛成	副总经理	5.00	1.85%	0.02%
6	邱晓丹	副总经理	8.00	2.96%	0.04%
7	陈菲	副总经理	4.00	1.48%	0.02%
8	技术骨干人员、业务骨干人员（34人）		75.00	27.78%	0.35%
9	预留		23.00	8.52%	0.11%
合计			135.00	50.00%	0.63%

注:上述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。

上述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累计未超过公司股本总额的1%。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%。预留权益比例未超过本激励计划拟授出全部权益数量的20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授限制性股票的,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直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

预留部分的激励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、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准确披露激励对象相关信息。

六、授予价格、行权价格及确定方法

股票期权行权价格	11.10元/股
股票期权行权价格的确定方式	□前1个交易日均价80%,10.49元/股 √前20个交易日均价80%,11.10元/股 □前60个交易日均价80%,____元/股 □前120个交易日均价80%,____元/股
限制性股票授予价格	6.94元/股
限制性股票授予价格的确定方式	□前1个交易日均价50%,6.56元/股 √前20个交易日均价50%,6.94元/股 □前60个交易日均价50%,____元/股 □前120个交易日均价50%,____元/股

（一）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予股票期权的行权价格为每份11.10元。即满足行权条件后,激励对象获授的每份股票期权可以11.10元的价格购买1股公司股票。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

（1）确定方法

本激励计划首次授予股票期权的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个交易日的公司股票交易均价的80%,为每股10.49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的80%,为每股11.10元。

（2）定价方式的合理性说明

本激励计划股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定;定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的,本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

①受到下游需求减少影响,公司近三年及2026年一季度的营业收入和净利润均同比下滑,本激励计划设置的业绩目标为行权期营业收入或净利润同比增长,并设置了行权期内业绩高增长率对应较高行权比例的行权安排,业绩目标考核存在较大的挑战性,采用自主定价的方式可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性,有助于实现员工与公司及股东利益的深度绑定、推动本激励计划的顺利实施及激励效果的最大化,具有合理性。

②公司确定本次股票期权拟授予的激励对象包括公司董事、高级管理人员、技术骨干人员、业务骨干人员,既包括公司业务板块和管理工作的直接负责人,还包括重要工作的承担者,对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为,在依法合规的基础上,以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励,可以真正提升激励对象的工作热情和责任感,有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益,从而推动激励目标得到可靠的实现。

③考虑到股票市场波动性大,采用规则定价模式的股票期权存在即使员工完成业绩考核、仍因股价波动而放弃行权的可能性,不利于公司塑造共担风险、共享收益的文化和提升员工的积极性。

3、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划预留部分股票期权行权价格与首次授予的股票期权的行权价格相同。

（二）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格为6.94元/股

2、首次授予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限制性股票授予价格不低于股票票面金额,且不低于以下价格中的较高者:

（1）本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价的50%,即每股6.56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的50%,即每股6.94元。

3、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

七、限售期或等待期、行权期安排

（一）股票期权的等待期及行权安排

1、股票期权的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

2、股票期权的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象行权时应当符合修改后的《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。

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示:

行权期	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权日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自首次授予部分股票期权授权日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露前授出,则预留授予的股票期权的行权安排如下表所示:

行权期	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权日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起36个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露后授出,则预留授予的股票期权的行权安排如下表所示:

行权期	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权日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起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权日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后,公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

（二）限制性股票激励计划的限售期、解除限售安排

1、限制性股票激励计划的限售期

激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期,均自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算,授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、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的资本公积转增股本、派送股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

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,对应的现金分红由公司收回,并做相应会计处理。

2、限制性股票激励计划的解除限售安排

首次授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授出,则预留部分限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后授出,则预留部分限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票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	自预留部分限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留部分限制性股票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%

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。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,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,相关权益不得递延至下期。

在满足限制性股票解除限售条件后,公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

八、获授权益、解除限售或行权的条件

（一）股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司方可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,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

行权期内同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

（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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一的,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。

（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。

某一激励对象出现上述第（2）条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,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）公司层面的业绩考核要求

本激励计划将2026-2028年作为考核年度,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当年度的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示:

行权安排		考核年度	业绩考核目标
首次及预留授予的股票期权（若预留部分在公司2026年三季报披露前（含）授予）	第一个行权期	2026年	以2025年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于5%或以2025年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于5%（两者满足其一）
	第二个行权期	2027年	以2025年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于20%或以2025年净利润为基数,2027年净利润增长率不低于20%（两者满足其一）
	第三个行权期	2028年	以2025年营业收入为基数,2028年营业收入增长率不低于35%或以2025年净利润为基数,2028年净利润增长率不低于35%（两者满足其一）
预留授予的股票期权（若预留部分在公司2026年第三季度报告披露后授予）	第一个行权期	2027年	以2025年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于20%或以2025年净利润为基数,2027年净利润增长率不低于20%（两者满足其一）
	第二个行权期	2028年	以2025年营业收入为基数,2028年营业收入增长率不低于35%或以2025年净利润为基数,2028年净利润增长率不低于35%（两者满足其一）

注:（1）上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

（2）上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内股权激励计划或员工持股计划在当年所产生的股份支付费用的影响后作为计算依据。

（3）上述考核不构成公司实质预测与承诺,敬请投资者注意风险。

行权期内,公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权,由公司注销。

（4）个人层面绩效考核

本激励计划个人层面的绩效考核按照公司内部绩效评价相关制度实施,依照激励对象个人考核年度绩效评价结果等级确定其行权的比例。激励对象个人的年度绩效评价结果等级分为A、B、C、D四个等级,绩效评价结果等级与个人考核可行权比例的对照关系如下所示:

考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

（5）公司业绩考核指标设定科学性、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和个人层面绩效考核,考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率与净利润增长率,这两项指标能够直观反映上市公司的盈利能力、成长能力以及成本费用控制能力。本次设定的业绩指标是综合考量公司历史业绩、当前经营环境、行业发展状况以及公司未来发展规划等相关因素后确定的,设定科学合理。对于激励对象而言,业绩目标清晰明确,同时具备一定的挑战性;对于公司而言,该业绩指标的设定能够促使激励对象恪尽职守、努力工作,助力提升上市公司的业绩水平。该指标设定不仅有助于公司提升自身竞争力,也有助于增强公司对行业内人才的吸引力,对公司核心队伍建设起到积极的促进作用。同时,指标设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益,将对公司未来的经营发展产生积极的推动作用。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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行权的条件。

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,能够达到本次激励计划的考核目的。

（二）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）激励对象未发生如下任一情形:

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。

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不得解除限售,由公司按授予价格回购注销。

（2）激励对象未发生如下任一情形:

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。

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由公司按照授予价格回购注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划将2026-2028年作为考核年度,每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示:

解除禁售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026年	以2025年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于5%或以2025年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于5%（两者满足其一）
第二个解除限售期	2027年	以2025年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于20%或以2025年净利润为基数,2027年净利润增长率不低于20%（两者满足其一）
第三个解除限售期	2028年	以2025年营业收入为基数,2028年营业收入增长率不低于35%或以2025年净利润为基数,2028年净利润增长率不低于35%（两者满足其一）

注:（1）上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

（2）上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内股权激励计划或员工持股计划在当年所产生的股份支付费用的影响后作为计算依据。

（3）上述考核不构成公司实质预测与承诺,敬请投资者注意风险。

若预留部分在2026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部分保持一致;若预留部分在2026年第三季度报告披露后授出,则预留授予的限制性股票解除限售期的相应考核年度为2027-2028年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

解除禁售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2027年	以2025年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于20%或以2025年净利润为基数,2027年净利润增长率不低于20%（两者满足其一）
第二个解除限售期	2028年	以2025年营业收入为基数,2028年营业收入增长率不低于35%或以2025年净利润为基数,2028年净利润增长率不低于35%（两者满足其一）

若因公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格加上银行同期存款基准利率计算的利息回购注销,不可递延至以后年度。

（4）个人层面绩效考核

本激励计划个人层面的绩效考核按照公司内部绩效评价相关制度实施,依照激励对象个人考核年度绩效评价结果等级确定其解除限售的比例。激励对象个人的年度绩效评价结果等级分为A、B、C、D四个等级,绩效评价结果等级与个人考核可解除限售比例的对照关系如下所示:

考核结果	A	B	C	D
个人层面解锁比例	100%	80%	60%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核为“C”及以上,激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售;若激励对象上一年度个人绩效考核为“D”,公司将按照本激励计划的规定,取消该激励对象当期解除限售资格。激励对象当期计划解除限售的限制性股票因个人绩效考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,由公司按照授予价格加上银行同期存款基准利率计算的利息回购注销,不可递延至以后年度。激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面可解除限售比例。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核,考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为营业收入增长率与净利润增长率,这两项指标能够直观反映上市公司的盈利能力、成长能力以及成本费用控制能力。本次设定的业绩指标是综合考量公司历史业绩、当前经营环境、行业发展状况以及公司未来发展规划等相关因素后确定的,设定科学合理。对于激励对象而言,业绩目标清晰明确,同时具备一定的挑战性;对于公司而言,该业绩指标的设定能够促使激励对象恪尽职守、努力工作,助力提升上市公司的业绩水平。该指标设定不仅有助于公司提升自身竞争力,也有助于增强公司对行业内人才的吸引力,对公司核心队伍建设起到积极的促进作用。同时,指标设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益,将对公司未来的经营发展产生积极的推动作用。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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,能够达到本次激励计划的考核目的。

九、股权激励计划的有效期、授予日（授权日）、限售期、等待期、可行权日的起止日

（一）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排

1、股票期权的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止,最长不超过60个月。

2、股票期权的授权日

本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将在60日内（有获授权益条件的,从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,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,根据《管理办法》规定公司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权日由公司董事会在股东会审议通过12个月内确认。

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

3、股票期权的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

4、股票期权的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象行权时应当符合修改后的《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。

（二）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期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。

2、限制性股票激励计划的授予日

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向激励对象首次授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内确定激励对象。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

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。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则公司向激励对象授予限制性股票时应当符合修改后的《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。

3、限制性股票激励计划的限售期

激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期,均自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算,授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、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的资本公积转增股本、派送股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

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,对应的现金分红由公司收回,并做相应会计处理。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项,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、股票拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

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股本总额的比例）;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。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对股票期权行权价格进行相应的调整,但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。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

$P=P_0\div(1+n)$

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股份公司总股本的比例）;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（即1股公司股票缩为n股股票）;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。

3、股票期权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股票期权授予数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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。

（二）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、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（包含预留部分,下同）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

$Q=Q_0\times P_0\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

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股本总额的比例）;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。

2、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

$P=P_0\div(1+n)$

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、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

（2）配股

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

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股份公司总股本的比例）;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（即1股公司股票缩为n股股票）;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。

3、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,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。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的实施程序

1、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《公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬与考核委员会拟定的本激励计划草案和《公司2026年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。董事会审议本激励计划时,关联董事应当回避表决。

3、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。

4、公司聘请的律师事务所对本次激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、薪酬与考核委员会意见。

6、公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7、公司在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期不少于10天。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。公司在股东会审议本激励计划前5日披露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。

8、股东会以特别决议审议本激励计划及相关议案,关联股东应当回避表决。

9、公司披露股东会决议公告、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

10、本激励计划经公司股东会审议通过后,公司董事会根据股东会授权,自股东会审议通过本激励计划之日起60日内（有获授权益条件的,从条件成就后起算）首次授出权益并完成公告、登记等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的股票期权的行权、注销与限制性股票解除限售、回购、注销等事宜。

（二）股票期权与限制性股票的授予程序

1、自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内,公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

2、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,预留股票期权和限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。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。公司薪酬与考核委员会应当对股票期权授权日与限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

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,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。

3、公司于授权日/授予日向激励对象发出股权激励授予通知（如有）。

4、公司与激励对象签订《股权激励授予协议书》,约定双方的权利与义务。

5、在公司规定的期限内,激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并经注册会计师验资确认,逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

6、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作本激励计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授权日/授予日、缴款金额、《股权激励授予协议书》编号等内容。

7、股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告、登记。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限制性股票的期间不计算在60日内）。

8、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个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

（三）股票期权的行权程序

1、激励对象在行使权益前,董事会对申请人的行权资格与行权数额审查确认,并就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议,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行使权益的条件是否成就出具法律意见。

2、激励对象的行权申请经董事会确认并交付相应的行权（购股）款项后,公司向证券交易所提出行权申请,并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

3、经证券交易所确认后,由登记结算公司办理登记结算事宜。

4、激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让,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。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。

（四）限制性股票的解除限售程序

1、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,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。

2、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。

3、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。

4、公司解除激励对象限制性股票限售前,应当向上海证券交易所提出申请,经上海证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、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行权/解除限售资格,经公司董事会批准,可以注销激励对象已获授但尚未行权的股票期权;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。

2、公司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。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票/期权限制性股票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。

4、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

5、公司确定本激励计划的激励对象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。

6、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、具有对公司的不正当竞争行为、擅自挪用公司资金或侵占公司资产、污蔑诽谤公司等行为损害公司利益或声誉的,经公司董事会批准可以注销激励对象已获授但尚未行权的股票期权;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;给公司造成损失的,应向公司承担赔偿责任。

7、公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定,为满足行权/解除限售条件的激励对象办理股票行权/解除限售事宜。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完成股票期权行权或限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

8、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

1、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。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权/解除限售。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象获授的股票期权/限制性股票在解除限售前不得转让、担保或用于偿还债务。股票期权在行权前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。

5、激励对象所获授的限制性股票,经登记结算公司登记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。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。在限制性股票的限售期内,激励对象因获授的限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的限售期与限制性股票相同。

6、激励对象因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他税费。

7、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。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形时,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第一类限制性股票不得解除限售,由公司回购注销。

9、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

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《股权激励授予协议书》。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。

公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《股权激励授予协议书》的规定解决,规定不明的,双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决;协商不成,应提交公司住所地有管辖权的人民

（下转B068版）