（上接 29 版）

（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限制性股票分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授数量（万股）	占授予总额的比例	占公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	谢宋树	中国	高级副总裁、核心技术人员	23.00	4.18%	0.05%
2	龙全安	中国	高级副总裁、核心技术人员	23.00	4.18%	0.05%
3	张斌	中国	董事、副总裁	23.00	4.18%	0.05%
4	陈万超	中国	副总裁	23.00	4.18%	0.05%
5	刘京星	中国	副总裁、核心技术人员	21.60	3.93%	0.04%
6	吕海斌	中国	副总裁、财务总监	20.20	3.67%	0.04%
7	唐秀雷	中国	副总裁、董事会秘书	20.20	3.67%	0.04%
8	贺必林	中国	董事	16.00	2.91%	0.03%
9	朱志军	中国	职工代表董事、核心技术人员	15.00	2.73%	0.03%
10	钟长宏	中国	董事	13.00	2.36%	0.03%
小计 10 人				198.00	36.00%	0.39%
二、董事会认为需要激励的其他人员						
11	公司（含子公司）其他核心员工（176 人）			352.00	64.00%	0.69%
合计 186 人				550.00	100.00%	1.08%

注1：本次激励方案，不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

注2：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公司股票均累计未超过公司股本总额的1.00%。

注3：限制性股票授予前，激励对象因离职或者不再符合激励对象条件等原因而不得获授限制性股票或者自愿放弃获授限制性股票的，公司董事会可将前述限制性股票分配至授予的其他激励对象。

注4：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注5：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

2、激励对象的核实

（1）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将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。

（2）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，在公司股东会审议本激励计划前5日发表公示情况说明及核查意见。激励对象名单调整的，应当经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

3、不符合激励对象的情形

（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《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；

（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。

本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的资格，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

五、授予价格及确定方法

（一）授予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为每股4.66元，即满足本激励计划设定的限制性股票授予条件和归属条件后，激励对象可以每股4.66元的价格购买公司股票。

（二）授予限制性股票的授予价格的确定方法

授予价格	4.66元/股
授予价格的确定方式	√前1个交易日均价，9.32元/股 □前20个交易日均价，8.40元/股 □前60个交易日均价，8.78元/股 □前120个交易日均价，9.32元/股

本激励计划授予限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价的50%，为每股4.66元；

2、本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价的50%，为每股4.20元；

3、本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价的50%，为每股4.39元；

4、本激励计划公告前120个交易日公司股票交易均价的50%，为每股4.66元。

六、股权激励计划的相关时间安排

（一）股权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之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36个月。

（二）股权激励计划的相关日期及期限

1、授予日

自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；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，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

2、归属安排

限制性股票满足相应归属条件后可按照本激励计划的归属安排进行归属，应当遵守中国证监会和上海证券交易所的有关规定，归属日为交易日，且不得为下列区间日（有关规定发生变化的，以变化后的规定为准）：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；

（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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属时间	可归属数量占获授数量比例
第一个归属期	自相应授予完成之日起12个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自相应授予完成之日起24个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起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归属的限制性股票由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股或增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应限制性股票不得归属的，因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、限售安排

激励对象获授的限制性股票归属之后，不再另行设置限售安排，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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及（或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年转让股份不得超过所持公司股份总数的25%；在离职后6个月内，不得转让所持公司股份。

（2）激励对象为公司董事及（或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《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》《上海证券交易所上市公司目律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

七、获授权益、归属的条件

（一）限制性股票的授予条件

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《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；

（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。

（二）限制性股票的归属条件

各归属期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

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《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；

（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限制性股票不得归属，并作废失效。

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《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；

（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。

若一激励对象出现上述第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：

本激励计划设置公司层面业绩考核作为激励对象获授限制性股票的归属条件之一，以营业收入或净利润作为考核指标，以2026年、2027年两个会计年度作为考核年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

归属期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	营业收入增长率、净利润	以2025年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率（A） 考核年度净利润（B） 目标值（Am） 触发值（An） 目标值（Bm） 触发值（Bn） 不低于20.00% 不低于16.00% 不低于2.00亿元 不低于1.00亿元
第二个归期	2027年	营业收入增长率、净利润增长率	以2025年营业收入为基数，考核年度营业收入增长率（A） 考核年度净利润（B） 目标值（Am） 触发值（An） 目标值（Bm） 触发值（Bn） 不低于30.00% 不低于24.00% 不低于3.00亿元 不低于2.00亿元

业绩考核指标	业绩考核完成度	业绩考核归属比例
考核年度营业收入增长率（A）	A≥Am	X1=100%
	An≤A＜Am	X1=80%+20%×（A-An）/（Am-An）
	A＜An	X1=0%
考核年度净利润（B）	B≥Bm	X2=100%
	Bn≤B＜Bm	X2=80%+20%×（B-Bn）/（Bm-Bn）
	B＜Bn	X2=0%
公司层面可归属比例（X）	X取X1和X2较高值	

注1：上述“营业收入”“净利润”指标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”指标归属于上市公司股东的净利润，剔除公司实施股权激励计划、员工持股计划等激励事项产生的激励成本影响。

注2：上述公司层面业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，因公司层面业绩考核而未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

5、个人层面绩效考核：

本激励计划设置个人层面绩效考核作为激励对象获授限制性股票的归属条件之一，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）薪酬与考核相关制度执行。各归属期内，公司依据相应考核年度的激励对象个人绩效考核结果，确定激励对象当期个人层面可归属比例，具体如下：

个人绩效考核结果	90分以上（含）	70分（含）-90分（不含）	70分以下（不含）
个人层面可归属比例	100%	80%	0%

（三）绩效考核指标的设定依据及合理性分析

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《上市公司股权激励管理办法》等有关规定。

公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，作为预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标，能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素。

个人层面绩效考核能够对激励对象的工作表现做出较为准确、全面的评价。各归属期内，公司将根据激励对象于相应考核年度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归属条件以及实际可归属数量。

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，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

（四）实行多期股权激励计划，后期股权激励计划的公司业绩考核低于前期股权激励计划的合理性说明

截至本激励计划公告之日，公司2024年限制性股票激励计划尚在实施，本激励计划授予的限制性股票与公司2024年限制性股票激励计划预留授予的限制性股票在公司层面业绩考核方面存在重合，重合考核年度为2026年，重合业绩考核指标为营业收入增长率。

公司2024年限制性股票激励计划以公司2023年营业收入为基准，对考核年度的公司营业收入增长率进行考核，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及公司层面业绩考核具体如下：

归属安排	对应考核年度	考核指标：营业收入增长率（A）	
		目标值（An）	触发值（Am）
第一个归属期	2025年	50%	40%
第二个归期期	2026年	70%	56%

考核指标	考核完成情况	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）	A≥An	100%
	Am≤A＜An	80%
	A＜Am	0%

注1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

注2：上述公司层面业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划的公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，其中包括以公司2025年营业收入为基准，对公司2026年营业收入增长率进行考核，根据换算，本激励计划于重合考核年度设定的营业收入考核指标低于公司2024年限制性股票激励计划，根据《上市公司股权激励管理办法》第十四条之规定，对此做出合理性说明如下：

公司主要产品包括正极材料前驱体、硫酸盐、电池级碳酸锂等，与新能源汽车行业紧密相连。近年来在新能源汽车的补贴退坡、产能集中释放的影响下，中国新能源汽车产业链面临着降本压力和产能消化压力。高镍化作为当前三元前驱体领域突破和创新的重要方向之一，市场竞争日益激烈，公司主要竞争对手均在高镍化方向进行了布局；碳酸锂行业整体产能过剩，锂资源整合加剧，一体化进程持续加深，公司作为行业新进者面临诸多挑战。

受产能利用率偏低以及金属价格波动带来的负面影响，公司2023年-2025年经营业绩持续亏损，导致公司2024年限制性股票激励计划授予的部分限制性股票因所涉考核年度（2024年、2025年两个考核年度）营业收入未达标而作废失效，对员工的工作积极性产生影响。前驱体和电池级碳酸锂的研发创新能力以及生产制造工艺是行业内企业的重要核心竞争力，保持核心技术团队的稳定性是保证公司竞争力的重要因素。随着新能源汽车行业对高端技术人员和管理人员的需求日益强烈，并受员工个人职业规划、家庭等众多因素的影响，公司面临人员流失的风险。维持人才队伍的稳定，不断吸引优秀人才加盟，关系到公司能否继续保持技术竞争优势和未来发展的潜力。

公司实施股权激励的初衷在于稳定公司核心团队，提高员工的工作积极性，保障公司稳健发展。如本激励计划于重合考核年度仍按不低于公司2024年限制性股票激励计划设定的营业收入指标进行考核，将削弱激励效果，不符合公司实施股权激励的初衷，不利于提高员工的工作积极性，不利于公司持续发展。

公司在综合考虑未来战略规划、行业特征及趋势、历史业绩表现、市场竞争态势等因素后，从有利于股权激励顺利实施并发挥激励作用、保障激励效果等角度出发，基于激励与约束相匹配、各方根本利益相统一的原则，经合理预测并审慎考量后设定本激励计划所涉营业收入考核要求，具有合规性、合理性。

八、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当对限制性股票授予数量进行相应调整，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＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予数量；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细比例；Q为调整后的限制性股票授予数量。

2、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票授予数量；n为缩股比例；Q为调整后的限制性股票授予数量。

3、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）/（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予数量；P1为股权登记日收盘价；P2为配股价格；n为配股比例；Q为调整后的限制性股票授予数量。

4、派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，不调整限制性股票授予数量。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当对限制性股票授予价格进行相应调整，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：P0为调整前的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、股票拆细比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

2、缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；n为缩股比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

3、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）/[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；P1为股权登记日收盘价；P2为配股价格；n为配股比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；V为每股派息额；P为调整后的限制性股票授予价格。

5、增发新股

公司发生增发新股事项的，不调整限制性股票授予价格。

（三）限制性股票授予数量及/或授予价格的调整程序

公司股东会授权公司董事会，当出现上述情况时，调整限制性股票的授予数量及/或授予价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《上市公司股权激励管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定发表明确意见；上述调整事项经公司董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

九、公司授予权益及激励对象归属的程序

（一）本激励计划的实施程序

1、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2、本激励计划已经公司董事会审议通过，拟为激励对象的公司董事已回避表决。

3、公司董事会薪酬与考核委员会已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明确意见。

4、公司已聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、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专业意见。公司已聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5、公司已按董事会决议公告、本激励计划（草案）、董事会薪酬与考核委员会意见、股东会通知等。

6、公司将对内幕信息知情人在本激励计划（草案）公告前6个月内买卖公司股票的情况进行自查。

7、公司在召开股东会前，将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。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。公司将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对象名单的公示情况说明及核查意见。

8、本激励计划无需取得有关部门的批准，经公司股东会审议通过后方可正式实施。公司股东会将采取现场投票和网络投票相结合的方式进行表决，并以特别决议形式审议本激励计划，拟为激励对象的公司股东或者与激励对象存在关联关系的公司股东将回避表决。

9、公司将及时披露股东会决议公告、内幕信息知情人买卖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，公司董事会根据公司股东会授权，自公司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）授出限制性股票并完成公告等相关程序。公司董事会根据公司股东会授权办理限制性股票授予、调整、归属登记、作废失效等具体事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、公司向激励对象授予限制性股票前，公司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，公司董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。

2、公司董事会薪酬与考核委员会应当对公司董事会确定的授予日及授予激励对象名单进行核实并发表明确意见。

3、公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，公司董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当发表明确意见。

4、自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告，授予日为交易日；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，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

（三）限制性股票的归属程序

1、限制性股票归属前，公司董事会应当就本激励计划设定的限制性股票归属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，律师事务所应当对限制性股票归属条件是否成就出具法律意见。

2、激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票不得归属，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

5、法律、法规和本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

1、激励对象应当勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象参与本激励计划的资金来源为合法自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、抵押、质押、担保、偿还债务等。

4、激励对象参与本激励计划所获得的利益，应当按国家税收法律法规的相关规定缴纳个人所得税及其他税费。

5、激励对象承诺，因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合权益授予安排或者归属安排的，激励对象应当自公司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，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、法律、法规和本激励计划规定的其他有关权利义务。

（三）公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象执行本激励计划发生的争议或者纠纷，双方应当协商解决或者通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决；自相关争议或者纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或者通过上述方式未能解决的，双方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

十一、股权激励计划变更与终止

（一）股权激励计划变更与终止的决策程序

1、本激励计划变更的决策程序

（1）公司股东会审议本激励计划之前变更本激励计划的，应当由公司董事会审议通过。

（2）公司股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由公司股东会审议通过，且不得包括下列情形：

1、提前归属的情形；

2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、派息等调整授予价格的情形除外）。

（3）公司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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《上市公司股权激励管理办法》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发表明确意见。

2、本激励计划终止的决策程序

（1）股权激励计划的终止情形

①公司发生如下情形之一的，应当终止实施本激励计划，不得向激励对象继续授予限制性股票，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，并作废失效：

a.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；

b.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；

c.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；

d.法律法规规定不得实行股权激励的；

e.中国证监会认定的其他情形。

②发生其他情形，公司拟终止实施本激励计划的。

（2）公司股东会审议本激励计划之前终止本激励计划的，应当由公司董事会审议通过。

（3）公司股东会审议通过本激励计划之后终止本激励计划的，应当由公司股东会审议通过。

（4）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《上市公司股权激励管理办法》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发表明确意见。

（5）公司股东会或者公司董事会审议通过终止本激励计划，或者公司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，不得再次审议股权激励计划。

（二）公司/激励对象发生异动情形时的处理方式

1、公司发生异动情形时的处理方式

（1）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归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

①公司控制权变更；

②公司合并、分立。

（3）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合权益授予安排或者归属安排的，激励对象应当自公司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，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。公司董事会负责收回激励对象所得利益。

2、激励对象发生异动情形的处理方式

（1）激励对象发生职务变更

①激励对象的职务发生变更，仍在公司（含子公司）任职的，激励对象已获授的限制性股票仍按职务变更前本激励计划规定的程序进行。

②激励对象的职务发生变更，仍在公司（含子公司）任职，担任公司独立董事或者其他不能继续参与公司股权激励计划的职务的，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。

③激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反执业道德、泄露机密、失职或者渎职、严重违反制度等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致公司（含子公司）解除与激励对象的劳动关系或者聘用关系的，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；情节严重的，公司（含子公司）可就因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（2）激励对象离职（不含退休、丧失劳动能力离职、身故、公司下属企业控制权变更）

①激励对象因辞职或者公司到期且不再续约，或者因公司（含子公司）裁员等原因被动离职且不存在过失、违法违纪等行为的，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。

②激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反执业道德、泄露机密、失职或者渎职、严重违反制度等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致公司（含子公司）解除与激励对象的劳动关系或者聘用关系的，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。

（3）激励对象退休

①激励对象按国家法律法规及公司（含子公司）的规定正常退休后返聘至公司（含子公司）任职或者以其他形式继续为公司（含子公司）提供服务，遵守保密义务且未出现任何损害公司（含子公司）利益的行为的，激励对象已获授的限制性股票继续有效，仍按本激励计划规定的程序进行。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，激励对象的个人绩效考核不再纳入归属条件；激励对象有个人绩效考核的，激励对象的个人绩效考核仍作为归属条件之一。

②激励对象按国家法律法规及公司（含子公司）的规定正常退休后不再返聘至公司（含子公司）任职或者不再以其他形式继续为公司（含子公司）提供服务的，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。

（4）激励对象丧失劳动能力离职

无论激励对象是否因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

（5）激励对象身故

①激励对象因执行职务而身故的，激励对象已获授的限制性股票可由激励对象指定的财产继承人或者法定继承人予以继承，并按本激励计划规定的程序进行，且个人绩效考核不再纳入归属条件。

②激励对象因其他原因而身故的，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。

（6）激励对象所在公司下属企业发生控制权变更

激励对象于公司下属企业任职的，如公司失去对该企业的控制权，且激励对象仍留在该企业任职的，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。

（7）有关规定明确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者公司董事长授权的适当人士代表公司董事会行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

十二、会计处理方法与业绩影响测算

（一）股权激励计划实施的会计处理方法

按照财政部企计司《股份支付准则应用案例—授予限制性股票》的案例解释，第二类限制性股票的股份支付费用参照限票期权的会允价值计量。根据财政部《企业会计准则第11号——股份支付》的相关规定，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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。具体如下：

1、授予日

由于授予日限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定限制性股票在授予日的公允价值。

2、归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值和限制性股票的归属安排将取得的员工提供的服务计入成本或费用，同时确认所有者权益“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、归属日

在归属日，如限制性股票达到归属条件，可以归属，结转归属日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如限制性股票全部或部分未被归属而作废失效的，由公司根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（二）股权激励计划实施成本的计算方法、计算过程

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司选择Black-Scholes模型计算限制性股票的公允价值并进行预测算（授予日正式测算），参数选取如下：

1、标的股价：9.43元/股（假设为授予日收盘价）；

2、有效期：1年、2年（限制性股票授予日至每期可归属日的期限）；

3、历史波动率：11.84%、16.43%（上证指数波动率）；

4、无风险利率：1.16%、1.31%（中债国债到期收益率）；

5、股息率：0.00%。

（三）股权激励计划实施的影响期间

假设公司于2026年5月向激励对象授予限制性股票共计550.00万股，产生的激励成本将根据本激励计划的归属安排分期摊销，预计对公司相关期间经营业绩的影响如下：

股份支付总费用	2,671.51万元		
股份支付费用分摊年数	3年		
2026年	2027年	2028年	
1,332.68万元	1,114.67万元	224.16万元	

注1：以上激励成本预测算结果四舍五入，保留两位小数。

注2：以上激励成本对公司经营业绩的影响以审计结果为准。

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期间的经营业绩有所影响；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。

（四）股权激励计划终止、激励对象放弃行权时的会计处理

1、公司在授予日前终止实施本激励计划的，不涉及股份支付费用；公司在授予日后等待期内终止实施本激励计划的（因未满足可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。

2、激励对象获授的限制性股票满足归属条件但放弃归属的，不再调整已确认的成本费用和资本公积。

特此公告。

广东芳源新材料集团股份有限公司董事会

2026年4月17日

证券代码：688148	证券简称：芳源股份	公告编号：2026-022
转债代码：118020	转债简称：芳源转债	

广东芳源新材料集团股份有限公司关于确认董事、高级管理人员2025年度薪酬及制定2026年度薪酬方案的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

广东芳源新材料集团股份有限公司（以下简称“公司”）分别于2026年4月13日召开第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议、于2026年4月16日召开第四届董事会第十一次会议，审议《关于确认董事2025年度薪酬及制定2026年度薪酬方案的议案》以及《关于确认高级管理人员2025年度薪酬及制定2026年度薪酬方案的议案》，其中全体董事对《关于确认董事2025年度薪酬及制定2026年度薪酬方案的议案》回避表决，本议案直接提交公司股东会审议；《关于确认高级管理人员2025年度薪酬及制定2026年度薪酬方案的议案》已经董事会审议通过，现将有关情况公告如下：

一、公司董事、高级管理人员2025年度薪酬情况

经核算，2025年度公司董事、高级管理人员薪酬情况如下：

单位：人民币万元

序号	姓名	职务	报告期内从公司获得的税前薪酬总额
1	罗爱平	董事长、总裁	167.50
2	吴芳	董事、副总裁	113.00
3	张斌	董事、副总裁	81.29
4	朱志军注2	职工代表董事	32.65
5	钟长宏	董事	22.77
6	贺必林	董事	27.19
7	白书立	独立董事	9.60
8	梁健帮	独立董事	4.26
9	邓文兵	独立董事	4.26
10	谢宋树	高级副总裁	91.71
11	龙全安	高级副总裁	84.13
12	刘京星	副总裁	78.21
13	陈万超	副总裁	81.94
14	吕海斌	副总裁、财务总监	75.20
15	唐秀雷	副总裁、董事会秘书	67.87
16	袁宇宏	董事（离任）	4.01
17	邹育兵	独立董事（离任）	5.34
18	杨德明	独立董事（离任）	5.34

注1：2025年7月21日，公司完成了董事会换届选举，朱志军、钟长宏、贺必林、梁健帮、邓文兵自2025年7月起担任公司董事，薪酬统计周期为2025年7月至12月；袁宇宏、邹育兵、杨德明自2025年7月起任期届满离任，薪酬统计周期为2025年1月至7月。

注2：朱志军自2019年5月1日起担任公司核心技术人员，报告期内其作为核心技术人员及职工代表董事，从公司获得的税前薪酬总额为62.13万元。

二、公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案

（一）适用对象

公司董事、高级管理人员。

（二）适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

（三）薪酬方案

1、董事津贴方案

（1）在公司担任具体职务的非独立董事（含职工代表董事），按照7.2万元/年的标准领取董事津贴；

（2）独立董事按照9.6万元/年的标准领取独立董事津贴。

2、董事、高级管理人员薪酬标准

在公司担任具体职务的董事以及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利津