证券代码:300832　　证券简称:新产业

深圳市新产业生物医学工程股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划(草案)摘要

深圳市新产业生物医学工程股份有限公司

二零二六年七月

声　明

本公司及全体董事、高级管理人员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。

本公司所有激励对象承诺,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权益归属安排的,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、本激励计划系依据《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—一业务办理》等法律、法规、规范性文件,以及《深圳市新产业生物医学工程股份有限公司章程》的有关规定而制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。股票来源为深圳市新产业生物医学工程股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)自二级市场回购的 A 股普通股。

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,在归属期内

以授予价格获得公司自二级市场回购的 A 股普通股。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且限制性股票归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 414.30 万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.5273%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

截至本激励计划公告日,本公司不存在对董事、高级管理人员、核心技术人员、员工正在实施的其他股权激励计划。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,累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1%。

四、本激励计划限制性股票的授予价格为 35.00 元 / 股。在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的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、派息等事宜,限制性股票授予价格和 / 或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划的激励对象总人数共计 440 人,占公司员工总人数(截至 2025 年 12 月 31 日公司总人数为 2,785 人)的 15.80%,包括公司公告本激励计划时在本公司(含子公司)任职的中基层管理人员、核心技术和业务骨干人员,其中包括 2 名外籍人员。

参与本激励计划的激励对象不包括独立董事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女,且均符合《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股票上市规则》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《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。

六、本激励计划第二类限制性股票的有效期为自限制性股票授予之日起至全部归属或作废失效之日止,最长不超过 36 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属,每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、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。

八、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

九、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,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、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权益授予并公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的,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》《自律监管指南 1 号》等规定不得授出权益的期间不计算在 60 日期限内。

十二、本激励计划不会导致公司的股权结构发生重大变动,不会导致公司的

实际控制人发生变化,不会导致公司的股权分布不符合上市条件。

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:

新产业、本公司、公司、上市公司	指	深圳市新产业生物医学工程股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳市新产业生物医学工程股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
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分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得限制性股票的公司董事会认为需要激励的人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后,上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的,激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后,获授股票完成登记的日期,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》
《自律监管指南 1 号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—一业务办理》
《公司章程》	指	《深圳市新产业生物医学工程股份有限公司章程》
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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
薪酬与考核委员	指	公司董事会下设的薪酬与考核委员会
元、万元	指	人民币元、人民币万元

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》《上市规则》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。

截至本激励计划公告日,本公司不存在对董事、高级管理人员、核心技术人员、员工正在实施的其他股权激励计划。

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。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,应对提请股东会审议。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。

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、公司向激励对象授予限制性股票前,董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。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,董事会薪酬与考核委员会(当激励对象发生变化时)应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前,董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就发表明确意见。

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》《上市规则》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(含子公司)中基层管理人员、核心技术和业务骨干人员,包括外籍人员,不包括公司独立董事、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。所有激励对象经董事会薪酬与考核委员会核实确定。

上述激励对象获授的限制性股票数量与其各自的岗位职责相适应,本激励计划将上述作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要,符合《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性和合理性。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 440 人,占公司员工总人数(2025 年 12 月 31 日公司总人数为 2,785 人)的 15.80%。包括:

1、公司(含子公司)中基层管理人员;

2、公司(含子公司)核心技术和业务骨干人员。

以上激励对象包含 2 名外籍员工,均为海外营销中心业务骨干,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司致力于全球化发展战略,2025 年海外业务已占公司营业收入的比重近 44%,纳入激励对象的外籍员工在公司的海外业务拓展等方面均发挥不同程度的重要作用。股权激励的实施能稳定现有外籍人才并吸引新的优秀人才,从而有助于公司的全球化的发展。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票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或者劳动关系。

三、激励对象的核实

(一)本激励计划经董事会审议通过后,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,公司股东会召开日期不得早于公示期的结束日。

(二)公司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次股票激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及对公示情况的说明。存在异议情形的,薪酬与考核委员会将督促董事会就异议意见涉及对象是否能够作为激励对象作出解释说明并与薪酬与考核委员会意见同时披露,薪酬与考核委员会将对董事会解释说明的合理性、合规性进行核查并发表意见。

(三)公司将聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本计划相关规定出具专业意见。

第五章　激励计划的具体内容

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票激励计划,第二类限制性股票激励计划的股票来源为公司自二级市场回购的 A 股普通股股票。

符合本激励计划第二类限制性股票授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,在履行相关程序后以授予价格分次获得公司自二级市场回购 A 股普通股。

二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 414.30 万股,涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股,占本计划公告日公司股本总额的 0.5273%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

截至本激励计划公告日,本公司不存在对董事、高级管理人员、核心技术人员、员工正在实施的其他股权激励计划。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,累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 1%。

三、本激励计划激励对象获授的限制性股票分配情况及数量

本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示:

激励对象姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予权益总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
境内中基层管理人员、核心技术和业务骨干人员(438 人)			412.30	99.52%	0.5247%
ABOUDI RIDHA	突尼斯	业务骨干	1.00	0.24%	0.0013%
MARSHAL TANG	澳大利亚	业务骨干	1.00	0.24%	0.0013%
合计(440 人)			414.30	100%	0.5273%

注:

1、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累计数均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

2、本计划的激励对象包括外籍员工,不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、本计划的激励对象不包括公司独立董事。

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

5、在限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的,由董事会对授予数量做相应调整,将激励对象放弃的权益份额直接调减。

四、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期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)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向激励对象授予限制性股票并完成公告。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,未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》《监管指南第 1 号》等规定不得授出权益的期间不计算在 60 日期限内。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的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,且获得的限制性股票不得在下列期间内归属(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、中国证监会及深圳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各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占第二类限制性股票总量的比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票,不得归属,作废失效。

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、派发股票红利、股份拆细、配股而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、担保或偿还债务等。届时,若相应部分的限制性股票不得归属的,

则因前述原因获得的权益亦不得归属。

归属期内,在满足限制性股票归属条件后,公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属登记事宜。若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归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属,由公司按本激励计划的规定作废失效。

(四)禁售期

禁售安排是指激励对象获授的限制性股票归属之后,对激励对象相应持有的公司股票进行转让限制的制度。除了相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》明确规定之外,本激励计划授予的限制性股票归属之后,不另设置禁售期。本激励计划的禁售安排按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行,具体如下:

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的,在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内,每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份,不得超过其所持本公司股份总数的 25%,因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外;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。

3、激励对象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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号—一股东及董事、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。

五、第二类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格为每股 35.00 元,即满足授予条件和归属条件后,在归属期内,激励对象可以每股 35.00 元的价格购买公司自二级市场回购的 A 股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格为 35.00 元 / 股,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)的 50%;

(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)的 50%;

(3)本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价(前 60 个交易日股票交易总额 / 前 60 个交易日股票交易总量)的 50%;

(4)本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价(前 120 个交易日股票交易总额 / 前 120 个交易日股票交易总量)的 50%。

(三) 定价依据

本次限制性股票授予价格的确定,综合考量了二级市场整体行情、激励计划的落地有效性以及股份支付费用等多重核心因素,严格恪守了激励与约束对等的原则。在设定科学、合理的业绩考核目标的基础上,公司通过自主定价方式,将本次限制性股票的授予价格确定为 35.00 元 / 股。

该定价依据紧密贴合公司的经营现状与人才激励的实际需求,不仅有助于充分调动激励对象的工作积极性、主观能动性与创新创造力,更能深度绑定员工、公司与股东的三方利益。这为本次股权激励计划的平稳落地与高效实施提供了坚实保障,能够最大化发挥长期激励的价值,具备充分的必要性与合理性。

综上所述,在符合相关法律法规及规范性文件要求的前提下,公司最终确定本激励计划限制性股票的授予价格为 35.00 元 / 股。

六、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时,激励对象才能获授限制性股票:

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。

(二)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

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归属的限制性股票取消归属,并作废失效;某一激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形,该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。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在获授的各批次限制性股票可归属日或者公司通知归属当日(以孰晚为准),须在职且满足至少连续 12 个月以上的任职期限。“可归属日”是指:公司董事会审议通过各批次限制性股票归属条件成就之日。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026–2027 两个会计年度,每个会计年度考核一次。以 2025 年营业收入值为业绩基数,对各考核年度的营业收入值定比 2025 年营业收入基数的增长率(A)进行考核,根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例(X),业绩考核目标及归属比例安排如下:

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2025 年增长率(A)	
		目标值(Am)	触发值(An)
第一个归属期	2026年	15%	10%
第二个归属期	2027年	32.25%	21%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
年度营业收入相对于 2025 年增长率(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A＜Am	X=(A–An)/(Am–An)*20%+80%
	A＜An	X=0

注:

1、“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。

2、上述限制性股票归属条件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。

公司层面归属比例计算方法:

(1)若公司未达到上述业绩考核指标的触发值,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效;

(2)若公司达到上述业绩考核指标的触发值,公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的股权激励个人绩效考核相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核分数划分为四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核分数(G)	100≥G≥90	90＞G≥85	85＞G≥80	G＜80
个人层面归属比例	100%	90%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的股票数量 × 公司层面的归属比例(X)× 个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

公司 / 公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的的,经公司董事会及 / 或股东会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次 / 多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

本激励计划具体考核内容依据公司为本激励计划制定的《考核管理办法》执行。

6、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本次限制性股票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、个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面,公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划 以及行业特点,为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标,选取营业收入增长率作为考核指标。经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用, 公司为本次限制性股票激励计划设置的营业收入增长率分为两个等级,其中触发值是公司 2026–2027 年设定的最低经营目标,即各考核年度营业收入定比 2025 年营业收入增长率分别不低于 10%、21%;目标值是公司 2026–2027 年设定的较高经营目标,即各考核年度营业收入定比 2025 年营业收入增长率分别不低于 15%、32.25%。该指标的设置综合考虑了宏观经济环境的影响,以及公司所处行业的发展及市场竞争状况、公司历史业绩、公司未来发展战略规划和预期,是对公司未来经营规划的合理预测并兼顾了本激励计划的激励作用,在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,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绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

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　限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至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,应对限制性股票授予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 = Q0 × (1 + n)

其中:Q0 为调整前的限制性股票授予 / 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授予 / 归属数量。

2、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 / 归属数量;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股份公司总股本的比例);Q 为调整后的限制性股票授予 / 归属数量。

3、缩股

Q = Q0 × n

其中:Q0 为调整前的限制性股票授予 / 归属数量;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、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票授予 / 归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划草案公告日至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 = P0 ÷ (1 + n)

其中:P0 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 = P0 × (P1 + P2 × n) ÷ [P1 × (1 + n)]

其中:P0 为调整前的授予价格;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股份公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

3、缩股

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。

4、派息

P = P0 – V

其中:P0 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

股东会授权董事会,当出现上述情况时,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需调整限制性股票授予 / 归属数量和授予价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东会审议)。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向公司出具专业意见。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,同时公告法律意见书。

第七章　限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—一股份支付》和《企业会计准则第 22 号—一金融工具确认和计量》的规定,公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属限制性股票的数量,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。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例《股份支付准则应用案例—一授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。公司采用 Black–Scholes 模型(B–S 模型)来确定第二类限制性股票在授予日的公允价值,并于 2026 年 7 月 17 日用该模型对本次授予的 414.30 万股限制性股票的公允价值进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

(一)标的股价:45.16 元 / 股(假设授予日收盘价同测算日(2026 年 7 月 17 日)收盘价为 45.16 元 / 股);

(二)有效期分别为:12 个月、24 个月(授予日至每期首个归属日的期限);

(三)历史波动率分别为:21.99%、25.96%、(分别采用“深证综指”最近 12 个月、24 个月对应的年化波动率);

(四)无风险利率:1.1441%、1.2645%(分别采用中债信息网披露的中债国债 1 年期、2 年期的国债到期收益率);

(五)股息率:2.66%。(公司截至 2026 年 7 月 17 日的最近 12 个月股息率)

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以 2026 年 7 月 17 日收盘价作为每股限制性股票的公允价值对该部分限制性股票的股份支付费用进行了预测算(授予时进行正式测算)。该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。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 7 月 17 日,根据中国会计准则要求,本激励计划拟授予 414.30 万股限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

预计摊销的总费用(万元)	2026年(万元)	2027年(万元)	2028年(万元)
4,337.72	1,600.75	2,168.86	568.11

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、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述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。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第八章　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,对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:

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,但未触发重大资产重组;

2、公司出现合并、分立的情形,公司仍然存续。

(三)公司出现下列情形之一的,由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整。

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组;

2、公司出现合并、分立的情形,且公司不再存续。

(四)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,导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的,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;已归属的限制性股票,应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还利益而遭受损失的,可向负有责任的对象进行追偿。

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(含子公司及分公司,下同)内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属;但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗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或聘用关系的,激励对象已获授予但尚未归属的第二类限制性股票不得归属,并作废失效。

(二)激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同 / 聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退等,自离职之日起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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为, 公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿:

违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议;违反了居住国家或地区或所在地国家或地区(包含出差等临时所在地)的法律,导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况;从公司以外公司或个人处收取报酬,且未提前向公司披露等。

(三)激励对象按照国家法律法规及公司规定正常退休(含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务),遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的,其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后,激励对象无个人绩效考核的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

(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、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕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归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,激励对象已获授予但尚未归属的第二类限制性股票不得归属, 并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(五)激励对象身故的应分以下两种情况处理:

1、激励对象若因工伤身故的,其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属;公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,继承人在继承前需向公司支付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归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤身故的,在情况发生之日,激励对象已获授予但尚未归