

(上接 57 版)

- 公司在股东大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。
- 公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当经薪酬与考核委员会、董事会审议通过后再提交股东大会审议决定，且不得包括下列情形：
 - 导致提前终止激励的情形；
 - 降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、股息等原因导致降低授予价格情形除外）；
 - 公司应及应披露变更原因、变更内容，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《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。

（五）本激励计划的终止程序

- 公司在股东大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并披露。
- 公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东大会审议并披露。
- 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。
- 本激励计划终止时，尚未归属的本期限制性股票作失效处理。
- 若公司终止实施本激励计划，自决议公告之日起 3 个月内，不再审议股权激励计划草案。
- 十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

- 公司具有对本激励计划的解释和执行力，并按本激励计划的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规定的归属条件，公司将按本激励计划约定的原则，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。
- 公司将根据相关法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。
- 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任何其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。
- 公司应按相关法律法规、规范性文件的规定对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。
- 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，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作，但因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。
- 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执行。
- 公司有权要求激励对象按其所属岗位的要求为公司工作，若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反规章制度等行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视公司董事会议事批准，公司可以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。情节严重的，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的方式进行追偿。

- 法律、行政法规、规范性文件规定的其他权利义务。
- （二）激励对象的权利与义务
- 激励对象应当按公司薪酬制度的要求，勤勉尽责，恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。
- 激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。
- 激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得归属股票，并按规定确定和购买股票。
- 激励对象持有的限制性股票在归属前不得转让、担保用于偿还债务。
- 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属前不享受股票和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分派。

- 激励对象因本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它税费，激励对象发生离职的，应于离职前将尚未归属的个人所得税交至公司。

- 激励对象承诺，若公司因信息披露文件中存在虚假记载、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权益返还公司。

- 激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

- 股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方在法律、行政法、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

- （三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

- 公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明、双方应按照国家法律和公司公平合理原则协商解决；协商不成，提交授予所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

十一、会计处理方法与业绩影响测算

按照财政部会计司《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股票期权公允价值计量，根据财政部《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，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的归属人数变动，业绩指标完成情况等因素信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按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）会计处理方法

1.授予日

由于授予日第二类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）确定第二类限制性股票在授予日的公允价值。

2.归属日

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日第二类限制性股票的公允价值与归属第二类限制性股票数量的归属比例将取得员工提供的服务计入成本费用，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。

（二）归属日后会计处理

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”；如果全部或部分股票未被归属而失效或作废，则由公司根据具体授权按照会计准则及相关规定处理。

5.第二类限制性股票公允价值价值的确定方法及涉及估值模型重要参数取值合理性

公司 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，并运用该模型以 2026 年 9 月 3 日为计算的基准日，对首次授予的限制性股票公允价值进行估算（授予日进行正式测算），具体参数选取如下：

- 标的股价：12.42 元 / 股（2026 年 9 月 3 收盘价）；
- 有效期分别为：1 年、2 年、3 年、4 年（首次授予日至每期首个归属日的期间）；
- 历史波动率：13.3068%、17.0165%、15.0099%、15.0014%（分别采用上述指数近 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月的历史年化波动率）；
- 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融利率 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

（二）预计限制性股票实施对长期经营业绩的影响

公司向激励对象授予第二类限制性股票 1,500 万股，其中首次授予 1,340.50 万股。按照草案公布前一交易日的收盘

数据测算算第二类限制性股票公允价值，预计首次授予的权益费用总额为 4,265.24 万元，该等费用总额作为本激励计划的总成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经营业绩波动时，根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准，假设公司 2026 年 9 月授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的归属条件且在各自归属期内全部归属，则 2026 年～2030 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位：万元	总股本	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
4,265.24	556.04	1,840.28	1,071.02	586.06		223.24

注：①上述费用为模拟成本，实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关；

②根据股东注意：上述股份支付费用可能产生摊薄影响；

③上述摊销费用测算对公司经营业绩造成的最终影响以会计师事务所出具的申报为准；

④上表中公允价值与各项数据相加和与披露数上如有差异，系四舍五入所致。

本激励计划成本将在有效期内予以列支，公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激励核心员工和骨干成员，提高经营业绩，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

十二、公司发生异动的处理

（一）公司发生异动的处理

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取消归属，并作废失效：

- 最近一个会计年度财务审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；
- 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；
- 上市公司最近 36 个月内出现过三次违法违规行为，公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- 法律法规规定不得实行股权激励的；
- 中国证监会认定的其他情形。

2.公司出现下列情形之一时，根据相关条件严重程度，由股东大会授权董事会确定本激励计划的继续执行、修订、中止或终止，但有有关法律明确规定应由股东大会行使的权限除外：

- （1）公司控制权发生变更；
- （2）公司出现合并、分立等情况；
- （3）其他重大变化

3.公司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；激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还其已获授权益，董事会应当对前述款项进行收回或追索所得补偿。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

（二）激励对象个人情况发生变化

1.激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司下属分、子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序办理。若激励对象发生职务变更，其已归属的限制性股票不作处理，公司董事会有关决定其已获授但尚未归属的限制性股票授予条件和归属后对应调整进行归属，限授予限制性股票数量与调整后薪酬部分作废失效。

（2）激励对象担任本公司独立非执行董事或其他职务期间调动不能持有公司限制性股票的服务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（3）激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或前述行为导致公司解除与激励对象劳动劳动关系或聘用关系等的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效，离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及

的个人所得税及其他税费。同时，情节严重的，公司还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

（1）激励对象合同到期，且不续约的或主动离职的，其已归属的限制性股票不作处理，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）激励对象若因故离职或被离职且不存在绩效考核合格、过失、违法、违法违规等行为的，其已归属的限制性股票不作处理，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。

3.激励对象退休

（1）按照国家规定和公司正常退休，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）激励对象退休后再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，发生上述情形后，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。

4.激励对象丧失劳动能力

（1）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生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归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，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）激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，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。

5.激励对象身故

（1）激励对象若因执行职务而身故的，由薪酬与考核委员会决定其已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代为持有，并参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归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（2）激励对象若因其原因而身故的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。 公司有关重要激励对象继承人已故激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6.激励对象所在上市公司控制权变更

激励对象在公司任职期间，若公司失去该次授予限制性股票计划，且激励对象仍留在该子公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

7.激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属的限制性股票不作处理，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 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、高级管理人员的情形；
- （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。

浙江安全科技股份有限公司董事会
 2026 年 9 月 4 日

(上接 58 版)

归属期	业绩考核指标
第一年归属期	2026年度营业收入不低于200,000万元或净利润不低于32,000万元；

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所审计并合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划计提成本摊销，扣股份支付费用影响后的力量”上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为 35,465.99 万元，剔除股份支付费用影响后的力量”上市公司股东扣除非经常性损益的净利润为 36,320.67 万元，营业收入和净利润均满足四个归属期公司业绩考核要求。

经营单位绩效考核目标完成率	经营单位层面目标比例（%）
完成率=80%	≥100%
80%≤完成率<80%	8-9%
完成率<80%	1-7%

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

3.部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司将部分未达到归属条件的限制性股票作废处理，具体内容详见公司于 2026 年 8 月 24 日刊登于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属的限制性股票的公告》。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票

5.激励对象名单及归属情况：

单位：万股

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

3.部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司将部分未达到归属条件的限制性股票作废处理，具体内容详见公司于 2026 年 8 月 24 日刊登于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已获授尚未归属的限制性股票的公告》。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票

5.激励对象名单及归属情况：

单位：万股

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票

5.激励对象名单及归属情况：

单位：万股

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票

5.激励对象名单及归属情况：

单位：万股

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票

5.激励对象名单及归属情况：

单位：万股

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票

5.激励对象名单及归属情况：

单位：万股

激励对象姓名	职务	已授予限制性股票数量	本期归属数量	归属数量占已获授的限制性股票数量的比例（%）
李雪雷	董事、副总经理	47000	11900	25.00%
陈晨	副总经理	47000	11900	25.00%
核心管理人员、核心技术人员共 46 人		286704	60366	22.38%
合计 47 人		382784	90256	23.01%

注：1.上述任一名称激励对象通过全部有效的股权激励计划获得授予本公司股权激励草案公布时股权激励计划的 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本激励计划草案公布时公司股本总额的 20%。

根据《公司法》2026 年第一次临时股东大会的授权，同意按照 2022 年限制性股票激励计划的相关规定办理首次授予部分第四个归属期的相关事宜。

三、本次限制性股票归属的具体情况

1.归属日：2026 年 09 月 08 日

2.归属数量：903,756

3.归属人数：47

4.股票来源：向激励对象发行新增股票