

证券代码：870877

证券简称：星星服装

主办券商：中金公司

安徽星星服装股份有限公司
2021 年股权激励计划（草案）
（修订稿）

2023 年 9 月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

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。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《安徽星星服装股份有限公司章程》的规定制订。

二、本激励计划实施后，全国中小企业股份转让系统有限责任公司等相关主管部门如新颁布、修改相关业务规则，经公司股东大会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

三、本激励计划为限制性股票激励计划。股票来源为公司向激励对象定向发行的安徽星星服装股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股。

四、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为12,800,000股（最终以实际认购数量为准），占本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额45,200,000.00股的28.3186%。本次股权激励为一次性授予，无预留权益。

五、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事宜，限制性股票的数量将做相应的调整。

六、本激励计划范围为在公司（含分公司）工作，与公司（含分公司）签署劳动合同并领取薪酬的人员。本计划激励对象为董事会认为需要激励的董事、高级管理人员、核心员工以及重要岗位员工，本激励计划授予的激励对象总人数不超过89人。

七、本激励计划的有效期为从限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的所有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。本计划授予的限制性股票限售期为自限制性股票授予完成登记之日起12个月、24个月、36个月。除公司基于本计划回购激励股份情形外，激励对象根据激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保、偿还债务。

八、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。

九、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 6.12 元/股。

十、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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义.....	6
第二章	股权激励计划的目的和原则.....	8
第三章	股权激励计划的管理机构.....	10
第四章	激励对象的确定依据和范围.....	11
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况.....	14
第六章	激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排.....	19
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法.....	22
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件.....	24
第九章	股权激励计划的调整方法.....	28
第十章	股权激励的会计处理.....	30
第十一章	股权激励计划的相关程序.....	32
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行.....	34
第十三章	限制性股票回购注销原则.....	36
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制.....	38
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务.....	39
第十六章	附则.....	41

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：

释义项目	指	释义
公司、本公司、星星服装	指	安徽星星服装股份有限公司
股权激励计划、激励计划	指	安徽星星服装股份有限公司 2021 年股权激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定获得限制性股票的 在公司任职的符合条件的控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员、核心员工
限制股股票授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象的每一股限制性股票的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授予限制性股票完成登记之日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并挂牌流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
有效期	指	从限制性股票授予登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止
《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	《非上市公众公司监督管理办法》

《业务规则》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》
《监管指引》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和限制性股票激励计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《安徽星星服装股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转系统、股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
回购方	指	安徽星星服装股份有限公司
股东大会	指	安徽星星服装股份有限公司股东大会
董事会	指	安徽星星服装股份有限公司董事会
监事会	指	安徽星星服装股份有限公司监事会
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 股权激励计划的目的和原则

一、股权激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员及核心员工的积极性，增强公司管理及核心骨干员工对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和优秀人才的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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制订本激励计划。

二、股权激励计划的原则

（一）依法合规原则

激励对象严格按照法律、行政法规、规章及监管部门规范性文件的规定履行程序，遵守信息披露义务，不得利用内幕信息参与、操纵市场交易。

（二）自愿参与原则

符合本计划条件的激励对象本着自愿参加、量力而行的原则。公司充分尊重激励对象的选择权，不以摊派、强行分配等方式强制任何激励对象参加本激励计划。

（三）风险自担的原则

参与本激励计划的员工应有能力识别股权投资的风险，正确评估自身风险承担能力，盈亏自负、风险自担。公司不得为激励对象依股权激励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。

（四）激励与制约相结合的原则

本激励计划既要达到激励员工的目的，又要对激励对象的行为规范做出明确、具体的要求，保障股权激励目标的达成。

（五）合理的差别性原则

为促进员工的积极性，使公司人力资本与非人力资本达到最优结合发挥最佳效益，建立公司长期发展的动力基础，公司对本激励对象的选择和激励份额的分配具有一定的差异性。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权激励计划的管理机构

一、股东大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。股东大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。但涉及变更激励对象、授予价格、授予股票总数，应当由股东大会审议决定；由于公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等引起的授予股票数量、授予价格的调整授权董事会批准。

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。董事会负责拟订和修订本激励计划，由于本次激励计划中有三位公司董事会成员为激励对象，在有关本激励计划的董事会审议中其应当回避表决，其余两位公司董事不为激励计划关联方。根据《公司法》，出席董事会的无关联关系董事人数不足三人的，应将该事项提交股东大会审议，相关议案将直接交由股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事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。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和股转公司业务规则进行监督。

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依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《业务规则》及《监管指引》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际经营管理情况而确定。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 董事 高级管理人员 核心员工

本激励计划的激励对象包括公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员、核心员工，与实施本激励计划的目的相符合。本激励计划的激励对象为控股股东、实际控制人、董事和高级管理人员的，由董事会提名，报经股东大会审议批准确定。本次股权激励对象为核心员工的，由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司（含分公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共89人，占公司全部职工人数的比例为3.1%。激励对象的范围为：

本股权激励对象为在公司（或分公司）签署劳动合同并领取薪酬的人员，为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员、核心员工。首次股权激励对象为89人，占公司最近一年末全部在职员工人数的比例为3.1%。

所有激励对象承诺只接受本公司股权激励，接受本公司授予的股权激励时未接受其他公司的股权激励。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划包括挂牌公司的控股股东、共同控制人管传玉和张军。管传玉

担任公司董事长职务，张军担任副董事长职务，对制订公司未来发展的战略方针、经营目标和方向，起着关键性的作用。在管传玉和张军的共同带领下，与全体员工一起辛勤创业，锐意进取，开拓创新，短短几年内就走在全国服装制造行业的前列。将其纳入激励对象范围，有利于公司长期可持续发展，符合相关规定要求且具有合理性和必要性。

本次股权激励计划不存在预留权益。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

如在本计划实施过程中，激励对象出现上述情形的，公司有权终止其参与本计划，取消其激励资格，并回购其已获授予的全部激励股票。

四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过 公司网站 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。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。同时就股权激励计划是否有利于公司持续发展，是否有明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表意见；监事会需就核心员工认定程序

及名单进行审核并发表意见。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

本激励计划股票来源为公司定向发行的本公司普通股股票。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括限制性股票12,800,000股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为28.3186%：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为12,800,000股，占公司股本总额的百分比为28.3186%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	涉及的标的股票数量（股）	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
----	----	------------------------	---------------	--------------------	--------------	--------------------------	--------

一、董事、高级管理人员							
张军	副董事长、董事	实际控制人	5,750,000	44.9219%	5,750,000	12.7212%	向激励对象发行股票
管良中	董事、总经理	否	2,820,000	22.0312%	2,820,000	6.2389%	向激励对象发行股票
管传玉	董事长、董事	实际控制人	560,000	4.3750%	560,000	1.2389%	向激励对象发行股票
李亚琴	董事会秘书、财务经理	否	300,000	2.3438%	300,000	0.6637%	向激励对象发行股票
朱娥	副总经理、技术部经理	否	160,000	1.2500%	160,000	0.3540%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
江永群	核心员工	否	220,000	1.7188%	220,000	0.4867%	向激励对象发行股票
王常好	核心员工	否	140,000	1.0938%	140,000	0.3097%	向激励对象发行股票
张良好	核心员工	否	100,000	0.7813%	100,000	0.2212%	向激励对象发行股票
周宗芳	核心员工	否	100,000	0.7813%	100,000	0.2212%	向激励对象发行股票
袁珍	核心员工	否	80,000	0.6251%	80,000	0.1770%	向激励对象发行股票
魏多苹	核心员工	否	80,000	0.6251%	80,000	0.1770%	向激励对象发行股票
吴汉萍	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
戴卓	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
程若维	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
赵成	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
陈喜	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
程婷	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
管克军	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
董必玲	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
邵秀	核心员工	否	60,000	0.4688%	60,000	0.1327%	向激励对象发行股票
张承玲	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
管淼淼	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
尹双武	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票

张守娟	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
徐家祥	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
凌元梅	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
武前敏	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
李美玲	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
杨玲	核心员工	否	50,000	0.3906%	50,000	0.1107%	向激励对象发行股票
王飞	核心员工	否	40,000	0.3125%	40,000	0.0886%	向激励对象发行股票
周明刚	核心员工	否	40,000	0.3125%	40,000	0.0886%	向激励对象发行股票
郭发举	核心员工	否	40,000	0.3125%	40,000	0.0886%	向激励对象发行股票
马青松	核心员工	否	40,000	0.3125%	40,000	0.0886%	向激励对象发行股票
涂俊	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
李纪振	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
杨昌海	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
张利娜	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
江义	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
许华英	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
童庆艳	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
潘伟	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
刘定九	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
宋维玲	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
高燕	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
吕勤	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
马运	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
王秀品	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
苏林	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
吴圣友	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
王和开	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
王昌慧	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
张志翠	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票

黄必轮	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
杨华伦	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
洪晓燕	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
何传菊	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
曾维芳	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
王孝军	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
沈显春	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
刘效芸	核心员工	否	30,000	0.2344%	30,000	0.0664%	向激励对象发行股票
沈瑞超	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
王伟	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
汪丽	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
黄燕	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
章燕	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
张静	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
张伟	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
王大成	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
鲍丙玉	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
谢春华	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
桂欣	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
汪厚银	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
赵维香	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
张安周	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
陈峰	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
吴克荣	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
陈永常	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
郑莉	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
刘知燕	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
黄伟	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
范新春	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票

顾国玺	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
杨跃	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
鲍军	核心员工	否	20,000	0.1562%	20,000	0.0442%	向激励对象发行股票
张绍云	核心员工	否	10,000	0.0781%	10,000	0.0221%	向激励对象发行股票
顾传年	核心员工	否	10,000	0.0781%	10,000	0.0221%	向激励对象发行股票
阳康柱	核心员工	否	10,000	0.0781%	10,000	0.0221%	向激励对象发行股票
张锐	核心员工	否	10,000	0.0781%	10,000	0.0221%	向激励对象发行股票
葛少陈	核心员工	否	10,000	0.0781%	10,000	0.0221%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			12,800,000	100.00%	12,800,000	28.3186%	-

第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为（60）个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为本激励计划提交公司股东大会审议通过之日。经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

上述可能影响股价的重大事件为公司依据《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《全国中小企业股份转让系统挂牌公司信息披露规则》等相关规定应当披露的交易或其他重大事项。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为自限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12

个月，每期行使权益时限不少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、 解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
第一个解限售期	自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授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解限售期	自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授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解限售期	自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授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%
合计	-	100%

如上述解限售日期为非交易日，则自动递延至该日期后的第一个可交易日。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的解除限售安排与限制性股票解除限售安排相同。

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

五、 禁售期

本次限制性股票激励计划的限售或禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象属于公司董事、高级管理人员的，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。

2、激励对象属于公司董事、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，本公司将收回其所得收益。

3、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、监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

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为6.12元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

（一） 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

二级市场股票交易均价 每股净资产 资产评估价格

前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他

授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

（二） 定价方式的合理性说明

1、 定价方法

本次股票发行价格综合考虑了公司目前发展状况及成长性、市场交易情况、每股净资产、分红情况以及对员工进行激励目的等因素，经与发行对象协商后予以最终确定。

2020年12月31日归属于挂牌公司股东的每股净资产为7.61元/股。公司于2021年6月30日按10分派15元（含税）实施分红，考虑上述权益分派的影响后，调整后的2020年末归属于挂牌公司股东的每股净资产为6.12元/股，本次限制性股票授予价格不低于每股净资产6.12元/股。

2、 定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了保障公司股权激励文化的连续性及本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

本激励计划的授予价格考虑激励对象入职年限、相应时期的公司估值、岗位稀缺性和激励计划有效性等多维因素确定。参照公司相应时期的市场估值水平确定相应时期激励对象的授予价格是公司实施股权激励的一般原则，随着业务发展公司员工人数逐年较快攀升，公司结合骨干员工入职年限、入职时期和岗位重要性设置不同授予价格，以提高激励计划的针对性和精准度，本次激励对象的限制

性股票授予价格参照公司每股净资产、市场交易价格及公司业务发展状况确定，是基于本次激励对象的入职时期和历史贡献设定，与激励对象的预期相匹配，有助于团队凝聚力提升，并且有利于公司不同时间周期内激励需求的平衡和过渡。

公司属于人才技术导向型企业，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多挑战，包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等，本次激励计划授予价格有利于公司在不同时间周期和经营环境下把握人才激励的灵活性和有效性，使公司在行业和优秀人才竞争中掌握主动权。本次股权激励计划的定价综合考虑了激励文化的连续性、激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围、归属时间和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性。

3、定价方式的合理性说明

本次股权激励定价主要参考每股净资产、二级市场股票价格等情况确定。

(1) 截至2020年12月31日，归属于挂牌公司股东的净资产为344,193,475.77元，公司股本为45,200,000股，归属于挂牌公司股东的每股净资产为7.61元/股。公司于2021年6月30日按10分派15元（含税）实施分红，考虑上述权益分派的影响后，调整后的2020年末归属于挂牌公司股东的每股净资产为6.12元/股，本次限制性股票的授予价格不低于每股净资产6.12元/股。

(2) 公司自2017年2月在全国股转系统新三板挂牌，股票目前采取集合竞价交易方式进行交易。截至公司董事会召开前一日（2021年7月20日），公司股东人数共有57人（其中一名为法人股东）；自2020年10月1日至2021年7月20日（董事会召开前一个交易日），公司无一笔交易，属于新三板市场股票交易不活跃的公司；鉴于公司二级市场交易量，历史股票交易价格不具有代表性。

鉴于公司每股收益情况以及目前行业政策影响，并充分考虑到本方案对公司高级管理人员及核心骨干人员的激励初衷，及公司与核心骨干人员利益捆绑持续发展的需求确定本次限制性股票授予价格，该价格不存在低于股票票面金额、每股净资产价值的情况。综上，本次限制性股票的授予价格为6.12元/股，相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。激励对象已获授予的激励股票，在限售期内需同时满足公司业绩考核要求及激励对象个人考核要求等业绩考核指标，并满足本计划所规定的限制性股票的解除限售条件后方可解锁。

（一） 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	最近 60 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
5	法律法规规定不得实施股权激励的
6	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

（二） 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	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
--	--------------

二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	最近 60 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
5	法律法规规定不得实行股权激励的
6	中国证监会认定的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与股权激励的
7	中国证监会认定的其他情形

(三) 公司业绩指标

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期的 3 个会计年度中，分年度进

行绩效考核并解除限售，以达到绩效考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各个解除限售期业绩考核目标如下表所示：

本次限制性股票激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的条件。公司结合未来的业务发展定位，从有利于公司快速、持续发展的角度出发，合理设置了业绩考核指标。每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标（解除限售条件）如下表所示：

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一次解除限售：以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 10%；
2	第二次解除限售：以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 5%；
3	第三次解除限售：以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 7%；

注：以上“营业收入”数据以公司经审计后的年度报告为准。

假定对应解除限售期应该解锁的股票数量为 P_0 ，就上述业绩考核目标情况，应当分别按照以下达成率 N 及对应的情形确定实际解锁的数量 P_1 ：

①如果当期目标达成率 $N \geq 100\%$ ，则当期对应的激励股份全部解锁。即 $P_0 = P_1$ 。

②如果当期目标达成率 $N < 80\%$ ，则当期对应的激励股份全部作失效处理，具体处理方式为回购注销或按照董事会及股东大会决议确定的其他方案进行处理。即 $P_1 = 0$ 。

③如果当期目标达成率 $80\% \leq N < 100\%$ ，则当期对应的激励股份可以解锁的比例为 N ，其余部分回购注销或按照董事会及股东大会决议确定的其他方案进行处理。即 $P_1 = P_0 \times N$ 。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	参与本激励计划的员工个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，考核期与公司业绩目标考核对应的年度相同。具

体安排如下：		
考核（年）考核结果	合格	不合格
对应系数（R）	100%	0
<p>当期实际解除限售的股份数量=P1×R 员工</p> <p>当年考核不合格而导致的无法解除限售的股份，处理方式为回购注销或按照董事会及股东大会决议确定的其他方案进行处理。</p>		

（五）绩效考核指标合理性说明

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

公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标，营业收入作为公司核心财务指标，是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。在此背景下，公司根据行业发展特点经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用设定了公司层面的业绩考核指标，在体现一定成长性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个人绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、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归属的条件。

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。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

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：Q₀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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股、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

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀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。

二、 限制性股票授予价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

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：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、股票拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2、配股

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

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

$$P=P_0 \div n$$

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

$$P=P_0-V$$

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仍须为正数。

限制性股票授予前公司发生增发事项的，拟授予限制性股票的数量和价格不作调整。

三、 激励计划调整的程序

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。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。发生除上述情形以外的事项需要调整权益数量和行权价格的，公司必须提交股东大会审议。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

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，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、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权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。具体处理如下：

授予日会计处理：由于授予日限制性股票尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理，公司将在授予日采用Black-Scholes-Merton模型来计算限制性股票的公允价值，并于本激励计划草案公告日用该模型对拟授予的12,800,000份限制性股票进行测算（授予时进行正式测算），授予12,800,000份限制性股票的价值为458.62万元。

具体测算模型如下：

$$C = S \times e^{-dT} \times N(d_1) - X \times e^{-rT} \times N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln(S/X) + (r - d + \sigma^2/2) \times T}{\sigma \sqrt{T}}, \quad d_2 = \frac{\ln(S/X) + (r - d - \sigma^2/2) \times T}{\sigma \sqrt{T}}$$

具体参数指标如下：

(1) 公允价值S：6.12元/股（公司自2017年02月在全国股转系统挂牌，股票目前采取集合竞价交易方式进行交易。截至公司董事会召开前一日（2021年7月20日），公司股东人数57人，公众化程度较低；自2020年10月1日至2021年7月20日（董事会召开前一个交易日），公司无一笔交易，属于新三板市场股票交易不活跃的公司；鉴于公司二级市场交易量，历史股票交易价格不具有代表性。因此，公允价值根据2020年审计报告的每股净资产确定

(2) 有效期分别为：1年、2年、3年（授权日至每期首个行权日的期限）

(3) 波动率为：45.975%（其中波动率口径采用Wind行业分类中“服装、服饰”公司的年化波动率的平均值）

(4) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）

等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权限制性股票数量的最佳估算为基础，按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积；

可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整；

行权日会计处理：在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分限制性股票未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，按可行权的限制性股票的数量和授予日的公允价值，以权益结算的股份支付换取职工提供服务的，应当以授予职工权益工具的公允价值计量并计提相关成本费用。因此，实施激励计划将会影响公司未来净利润、净资产收益率等指标。

假设2021年9月10日授予12,800,000份限制性股票，在授予日起的36个月内摊销完毕，对各年度会计成本的影响测算如下表所示：

需授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）
1,280.00	458.62	83.86	212.97	115.01	46.78

备注：上述摊销费用预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予价格、授予日、实际授予日评估价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。摊销费用对公司经营成果影响的最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划进行审议并做出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。由于本次激励计划中有三位公司董事会成员为激励对象，在有关本激励计划的董事会审议中其应当回避表决，其余两位公司董事不为激励计划关联方。根据《公司法》，出席董事会的无关联关系董事人数不足三人的，应将该项提交上市公司股东大会审议。本激励计划将直接授权并提交至股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等工作。

（二）公司监事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。

（三）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会审议股权激励计划时，与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（四）经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购等工作。

二、 授出权益的程序

（一）本激励计划经股东大会审议通过且授予条件满足后，董事会对激励对象进行授予，公司与激励对象签署授予协议，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司根据中国证监会、股转公司、证券登记结算机构的有关规定，组织激励对象缴纳购股款、验资和股票登记等工作。

（三）公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。

三、 行使权益的程序

（一）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。满足解除限售条件的，由公司办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司按照本激励计划的相关规定处理。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但应当符合有关法

律、法规、规范性文件及本激励计划的规定。

(三) 公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

四、 激励计划的变更、终止的程序

(一) 本激励计划的变更程序

1、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并及时披露。由于公司董事会无法就本激励计划进行审议，关于本激励计划的变更将统一交由股东大会审议

2、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，应当由股东大会审议决定并及时披露。

3、股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划的变更事宜授权董事会办理。

4、公司应当在披露本激励计划变更相关董事会决议及相关股东大会决议公告的同时，对股权激励计划进行更正披露。

(二) 本激励计划的终止程序

1、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。由于公司董事会无法就本激励计划进行审议，关于本激励计划的终止实施将统一交由股东大会审议。

2、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，应当由股东大会审议决定。

五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为公司及时召开董事会审议回购股份方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施回购时，按股转公司关于股份回购的相关规定处理。回购后取得的股票按照《公司法》的相关规定处理。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立等事项时，本激励计划终止实施。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，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：①挂牌公司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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形；④公司控股股东或实际控制人发生变更；⑤公司出现合并、分立等情形；⑥最近60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；⑦法律法规规定不得实行股权激励的情形；⑧中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

如公司股票终止在全国中小企业股份转让系统挂牌（以下简称“终止挂牌”）的，则本激励计划的执行不受影响，仍按照本激励计划规定的限制性股票锁定期、解除限售条件以及公司和激励对象异动情形处理等具体规定执行。

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，导致不符合授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司回购，激励对象限制性股票已解除限售的，激励对象应当返还已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是，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、严重违反公司制度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合同关系的，对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。（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已解除限售的权益继续有效，尚未解除限售的限制性股票将由公司回购：1、最近12个月内被股转公司认定为

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、监事及高级管理人员情形的；5、法律法规规定不得参与股权激励的；6、中国证监会认定的其他情形。（三）激励对象自愿辞职、劳动合同到期不续签或被辞退，激励对象尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购。（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，或按照公司制度经公司同意提前退休/退岗的，其获授的限制性股票由公司回购。（五）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对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，由公司回购。2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，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，由公司回购。（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，经董事会决定，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票，由公司回购。2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，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，由公司回购。（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；③最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

第十三章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

公司按本激励计划规定回购限制性股票的，限制性股票的回购价格为授予价格。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等影响公司股本总额或公司股票价格的事项，对尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，应对限制性股票回购数量和回购价格进行相应的调整。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等影响公司股本总额或公司股票价格的事项，对尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，应对限制性股票回购数量和回购价格进行相应的调整，调整方法如下：

1、回购数量的调整方法

(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：Q₀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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股、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

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀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。

2、回购价格的调整方法

(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为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格；n为每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量。

(2) 配股

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

其中：P₁为股权登记日当天收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格；n为1股股票缩股后的股票数量。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

公司及时召开董事会审议回购股份方案并及时公告。

公司按照本激励计划的规定实施回购时，按股转公司关于股份回购的相关规定处理。回购后取得的股票按照《公司法》的相关规定处理。

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划的规定解决；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，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务

一、 公司的权利与义务

(一) 公司具有对本激励计划的解释和执行权，若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售条件，公司将按本激励计划规定，回购激励对象相应的尚未解除限售的限制性股票。

(二) 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。

(三) 公司应及时按照有关规定履行股权激励计划信息披露等义务。

(四) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(五) 公司有权根据国家税法的规定，代扣代缴激励对象应当缴纳的个人所得税及其他税费。

(六) 公司确定本次激励计划并不意味着激励对象享有继续在本公司工作或为本公司提供服务的权利，不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，激励对象与公司的聘用关系仍然按照双方签署的劳动合同或明确的服务关系执行。

(七) 法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他权利及义务。

二、 激励对象的权利与义务

(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) 激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的限制性股票。

(三) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(四) 激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

(五) 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。

（六）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（七）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。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十六章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

安徽星星服装股份有限公司

董事会

2023年9月12日