

证券代码：832047

证券简称：联洋新材

主办券商：申万宏源承销保荐

浙江联洋新材料股份有限公司  
2023 年股票期权激励计划（草案）

2023 年 11 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》、《非上市公众公司监管指引第6号-股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》等规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为浙江联洋新材料股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的本公司普通股股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，以行权价格分次获得公司定向发行的普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司进行登记。激励对象获授的股票期权在行权前，不享有公司股东权利，并且该股票期权不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予总计500万份股票期权（最终以实际认购数量为准）。涉及的标的股票种类为普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的3.36%。公司全部有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本股权激励计划提交公司股东大会审议时公司股本总额的30%。本激励计划预留部分为100万份股票期权，占本次股权激励计划的20%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

四、本激励计划授予的股票期权行权价格为5元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜，股权期权数量将做相应的调整。

五、本激励计划的激励对象为公司（含控股子公司）任职的核心员工，本激励计划授予股票期权的激励对象共计38人。激励对象不包括公司监事、独立董事，不存在《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

六、本激励计划有效期为自股票期权授予激励对象之日起至所有股票期权行权完毕或注销之日止，不超过48个月。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权行权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。

八、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，应将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

九、本股权激励草案中存在“业绩考核目标”等相关表述，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十、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	8
第三章	股权激励计划的管理机构	9
第四章	激励对象的确定依据和范围	10
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	13
第六章	激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	18
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	21
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	23
第九章	股权激励计划的调整方法	27
第十章	股权激励的会计处理	29
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	35
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	38
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	39
第十五章	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		释义
联洋新材、本公司、挂牌公司	指	浙江联洋新材料股份有限公司
本次激励计划、本激励计划、股权激励计划	指	浙江联洋新材料股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的核心员工。
授权日	指	公司向激励对象授予股票权益的日期，授权日必须为交易日。
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段。
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格。
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件。
《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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第6号》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求(试行)》
《公司章程》	指	《浙江联洋新材料股份有限公司章程》

中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司、全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
元、万元	指	人民币元、万元

注：本激励计划中部分合计数与各明细数之和在尾数上如有差异，系由于四舍五入所致。

## 第二章 股权激励计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《非上市公司监督管理办法》《非上市公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定了本激励计划。

公司实施本激励计划的主要目的为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工个人利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

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。

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，经董事会审议通过后，报股东大会审议，并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。监事会及独立董事负责审核激励对象名单，并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

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《公众公司办法》《监管指引第6号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

- 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、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；
- 5、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；
- 6、对挂牌公司发生本激励计划草案“第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件”之“一、（一）公司未发生如下负面情形”所述情形负有个人责任的；
- 7、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的；
- 8、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

#### （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

本次股权激励对象的职务为公司（含控股子公司）的核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。

本次股权激励对象由公司董事会提名，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。本股权激励计划激励对象必须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内均在公司（含控股子公司）全职工作，并签署劳动合同。

### 二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共38人，占公司全部职工人数的比例为12.6%。激励对象的范围为：

公司（含控股子公司）的核心员工。本次期权激励对象共38名，其中汪亿等21名激励对象与公司签署劳动合同，杨国刚等10名激励对象与全资子公司浙江联洋先进材料有限公司（简称联洋先进）签署劳动合同，联洋先进主要从事高性能

复合材料及制品的研发、生产和销售，与公司共同服务于新材料、新能源等市场；高鹏国等7名激励对象与全资子公司浙江联洋供应链管理有限公司（简称联洋供应链）签署劳动合同，联洋供应链为公司的集中销售和集中采购平台，公司及子公司的产品通过联洋供应链销售给客户，公司及子公司通过联洋供应链集中采购原材料，以获得规模优势。公司各子公司遵循各自的职能定位，从事研发、生产、销售、采购等职能，各司其职，协同开展业务，确保公司战略目标的实现。公司对联洋先进和联洋供应链的人员和业务进行统一管理、统一考核，全面的监督，具有稳定的控制权。母公司员工与子公司员工工资、福利待遇、考核标准等各方面保持一致。子公司认定的核心员工与母公司认定的核心员工标准具有一致性，为公司发展具有重要价值和重大影响的人员，对推动公司的业务发展和综合竞争力具有积极的影响。综上，子公司员工认定为核心员工并参与股权激励具有合理性和必要性。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划存在预留权益，预留期权的激励对象确定标准与激励计划首次授予的激励对象的确定依据保持一致。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后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、 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

#### 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 其他途径公司公告栏，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。

## 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

公司拟发行的股票种类为人民币普通股。

### 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股票期权5,000,000.00份，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3.36%：

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5,000,000.00股，占公司股本总额的百分比为3.36%。本激励计划预留部分为100万份股票期权，占本次股权激励计划的20%。

### 四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务类别	是否为持股 5% 以上 股东、实际 控制人及 其近 亲属	获授的股票 期权数量 (份)	占激励 计划拟 授出权 益总量 的比例 (%)	标的股票数 量	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							
不适用	不适用	不适用	0	0%	0	0%	不适用
二、核心员工							
汪亿	核心员工	否	400,000.00	8.00%	400,000.00	0.27%	向激励对象发行股票
徐丹丽	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
陈彦宏	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
方佳初	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
万辰	核心员工	否	400,000.00	8.00%	400,000.00	0.27%	向激励对象发行股票
赵若男	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
方梦娇	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
朱黎杰	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
沈翠华	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
丁琪	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
王文彬	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
田洁	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
蔡益斌	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票

							行股票
徐鑫	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
陈新飞	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
陈辉	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
沈琦	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
杨国刚	核心员工	否	200,000.00	4.00%	200,000.00	0.13%	向激励对象发行股票
陈鹏飞	核心员工	否	150,000.00	3.00%	150,000.00	0.10%	向激励对象发行股票
许彪	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
蔡益锋	核心员工	否	150,000.00	3.00%	150,000.00	0.10%	向激励对象发行股票
蔡达立	核心员工	否	150,000.00	3.00%	150,000.00	0.10%	向激励对象发行股票
许丹丽	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
侯晓光	核心员工	是	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
姚沈佳	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
姚俊	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
朱烨	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票

张晓锋	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
颜威威	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
沈圣明	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
张胜超	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
蔡志健	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
张飞杰	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
孔令国	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
胡操	核心员工	否	100,000.00	2.00%	100,000.00	0.07%	向激励对象发行股票
高鹏国	核心员工	否	300,000.00	6.00%	300,000.00	0.20%	向激励对象发行股票
吴晨杰	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
许鲍磊	核心员工	否	50,000.00	1.00%	50,000.00	0.03%	向激励对象发行股票
预留权益			1,000,000.00	20.00%	1,000,000.00	0.67%	-
合计			5,000,000.00	100.00%	5,000,000.00	3.36%	-

注：本次股权激励对象不含董事和高级管理人员；上述核心员工中，已经公司第三届董事会第二十七次会议审议通过，尚需向全体员工公示后，经监事会、独立董事发表明确意见并由公司股东大会审议。

## 五、 相关说明

本次预留权益的预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%。



本次期权激励计划预留期权100万份，占本次激励计划的20%。

## 第六章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

### 一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为（48）个月，自股票期权授权日起至所有股票期权行权或注销之日止。

### 二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为股东大会审议通过本次股权激励计划之日。

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。

授权日必须为交易日。

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。

### 三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为本激励计划授权日起的12个月、24个月、36个月。

预留权益的等待期为为预留权益授予登记完成之日至权益可行权日之间的时间段。本激励计划的预留权益分二期行权，对应的等待期分别为12个月和24个月。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

### 四、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日在董事会确认行权条件成就后披露的行权公告中确定，为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

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。

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行权前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个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
合计	-	100%

预留部分的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
合计	-	100%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

## 五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其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。

（二）激励对象为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。

在本计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件以及《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相关规定。

## 第七章 股票期权的行权价格及确定方法

### 一、 行权价格

股票期权的行权价格为5元/股，行权价格不低于股票票面金额。

### 二、 行权价格的确定方法

#### （一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为：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，员工期权价值分析报告确认的公允价值，行权价格不低于有效的市场参考价。

根据公司聘请的蓝策亚洲（北京）资产评估有限公司出具的期权价值分析报告，截止2023年9月30日，公司每股公允价值4.56元。

#### （二） 定价方式的合理性说明

1、公司目前处于创新层，在二级市场采用集合竞价交易方式，2023年1月1日至10月31日，成交80.84万股，占股本的0.54%，成交额471.71万元，成交均价5.83元，由于交易量小，交易频次低，二级市场的交易价格不具有参考性。

2、公司2022年未经审计归属于挂牌公司净资产39,623.03万元，按照公司目前总股本148,649,256股计算每股净资产为2.66元/股，本次行权价格5元/股高于每股净资产。

3、公司属于制造业中的橡胶和塑料制品业。由于公司2022年业绩处于亏损状态，行业市盈率不具有参考价值。

4、公司近期未有股票发行，最近的一次股票发行是2016年4月份，由于时间相距较远，价格不具备参考性。2019年9月，公司授予了陈国锋等22名员工股票期权，行权价格1.85元/股，于2022年1月行权完毕，本次行权价格5元/股，高于前期股票期权的授予价格。

5、经公司聘请的蓝策亚洲（北京）资产评估有限公司评估，截止2023年9月30日，公司每股公允价值4.56元，本次行权价格5元/股高于评估的每股公允价值。

综上所述，公司本次股票期权行权价格5元/股主要综合考虑了专业机构的评估公允价值、公司每股净资产、前次股票期权授予价格并结合公司的战略发展规划，基于不低于公司每股净资产、不低于同行业公司平均估值水平的大原则下

确定，行权价格具有合理性，符合《公众公司管理办法》、《监管指引第6号》、《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》等有关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

### 三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

预留部分股票期权的行权价格及确定方法与本次股票期权的行权价格及确定方法相同。

## 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。

#### (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的
5	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
6	法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形
7	中国证监会认定的其他不得实行股权激励的情形。

#### (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 个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选
7	法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的情形。

8	中国证监会认定的其他不得成为激励对象的情形。
---	------------------------

## 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的
5	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
6	法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形
7	中国证监会认定的其他不得实行股权激励的情形

(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 个月内被股转公司或者证券交易所认定为不适当人选
7	法律法规规定不得参与新三板挂牌公司或者上市公司股权激励的
8	中国证监会认定的其他不得成为激励对象的



(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期, 2023 年度营业收入不低于 3 亿元或者 2023 年度净利润扭亏为盈;
2	第二个行权期, 2024 年度营业收入不低于 5 亿元, 或者 2024 年度净利润不低于 4000 万元或者最近两年累计净利润不低于 4000 万元;
3	第三个行权期, 2025 年度营业收入不低于 7 亿元, 或者 2025 年度净利润不低于 6000 万元或者最近三年累计净利润不低于 10000 万元;

公司预留权益拟于 2024 年 10 月 31 日前(含 2024 年 10 月 31 日)授予完成, 预留权益的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度, 公司业绩考核指标与个人考核指标均与首次授予时一致。

注 1、上述净利润指标是指剔除本次激励计划激励成本影响后经审计的归属于挂牌公司股东的扣除非经常性损益后的净利润;

注 2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

注 3、若公司未满足上述业绩指标的, 所有激励对象对应考核当年行权计划的股票期权均不得行权, 由公司注销。

(四) 个人业绩指标

本次股权激励不包括董事、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	<p>行权期内, 根据激励对象个人绩效考核结果, 设置优秀、良好、合格、不合格四个等次, 对不同的考核等次设置不同的行权系数, 对应关系如下表:</p> <table border="1"><thead><tr><th>个人绩效考核等次</th><th>个人层面行权系数</th></tr></thead><tbody><tr><td>优秀</td><td>100%</td></tr><tr><td>良好</td><td>85%</td></tr><tr><td>合格</td><td>70%</td></tr><tr><td>不合格</td><td>0%</td></tr></tbody></table>	个人绩效考核等次	个人层面行权系数	优秀	100%	良好	85%	合格	70%	不合格	0%
个人绩效考核等次	个人层面行权系数										
优秀	100%										
良好	85%										
合格	70%										
不合格	0%										

	<p>激励对象当年可行权额度=个人当年计划行权额度*个人层面行权系数；</p> <p>激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，不能行权部分由公司注销，不得递延至下一年度。</p> <p>预留权益的行权期绩效考核指标为 2024、2025 年度，考核方法与计算办法和首次授予时一致。</p>
--	---

#### （五）绩效考核指标合理性说明

本激励计划的业绩考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和激励对象个人业绩考核。

公司层面业绩指标主要考核营业收入和净利润。营业收入指标反映了公司的主要经营成果，是公司获取利润的重要保障，随着公司二期项目和三期项目的产能释放以及公司产品主要应用市场的复苏，公司的营业收入实现较大幅度的增长是或实现的。净利润指标反映了公司的盈利能力的强弱以及成长能力，是公司成长性的体现。营业收入的增长以及公司通过加强管理，降支节耗等手段提升利润空间。公司对2023年、2024年、2025年分别设置了上述考核指标，是充分考虑公司的现状和未来的发展规划及市场前景等综合因素确定，设置合理。

公司设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效进行全面、准确的综合评价。本次行权条件根据实际评定等次设置了不同的行权比例，体现了公平的原则。

综上所述，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、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

(一) 资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细的比率(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。

(二) 配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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为调整后的股票期权数量。

(三) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>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。

(四) 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

### 二、 股票期权行权价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

(一) 资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。

(二) 配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的行权价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

### （三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

### （四）派发现金红利

$$P=P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub>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仍须为正数。

### （五）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。

## 三、 激励计划调整的程序

公司股东大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数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应对因此受到不利影响的激励对象进行适当经济补偿，并应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

## 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，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

#### (一) 授予日会计处理

授予日股票期权不进行相关会计处理。公司在授予日采用二叉树模型确定股票期权在授予日的公允价值。

#### (二) 等待期内的每个资产负债表日

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得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。

#### (三) 可行权日

公司在可行权日将期权数量调整为实际可行权数。公司在可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

#### (四) 行权日

公司在行权日根据行权情况，确认“股本”和“资本公积-股本溢价”，同时结转等待期内确认的“资本公积-其他资本公积”。如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，在股票期权有效期截止日将其从“资本公积-其他资本公积”转入“未分配利润”，不冲减成本费用。

#### (五) 股票期权的公允价值及确认方法

根据《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，公司聘请具有证券从业资质的评估机构对期权价值进行评估，采用二叉树期权定价模型来计算股票期权的公允价值。

具体参数选取如下：

参数	取值	说明
公允价值S	4.56元	根据公司财务预测用DCF模型测算出授权

		日公允价值
行权价格X	5.00元	本次股票行权价格主要参考由专业评估公司给出的公允价值，结合公司每股净资产审慎决定，基于保护公司及全体股东利益，本次股票期权行权价格不低于评估公司得出的公允价值、每股净资产。
有效期 T	24个月，36个月，48个月	期权授权日至每期首个可行权日的期限。
历史波动率 $\sigma$	49%, 51%, 52%	根据S&P Capital Iq公布的股票价格计算得出可比公司最近2年、3年、4年的股票平均波动率。
无风险利率 r	2.26%, 2.36%, 2.45%	根据英为财经网公布的2年、3年、4年的国债利率插值法得出。
股息率 d	0%	根据公司近期的分红计划得出。
等待期届满后的离职率	12%	根据公司对近三年离职率统计得出的最佳估计。
行权倍数 m	2.2	根据行业统计，员工采用2.2倍。

经专业机构评估分析，本次期权评估价值如下：

批次	期权数量（万份）	每单位价值（元）	期权价值（元）
第一个行权期	160	1.1899	1,903,820
第二个行权期	160	1.5361	2,457,780
第三个行权期	80	1.8261	1,460,887
合计	400		5,822,487

注：评估机构采用二叉树模型评估过程中使用的参数选取方法及取值系根据截至本激励计划草案公告日本公司及市场的相关情况确定，如果本激励计划实际授权时本公司或市场的相关情况发生重大变化，本公司可能调整相关参数选取方法及取值，本公司将在股票期权授予公告中披露最终确定的参数选取方法及取值。

## 二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司将根据评估机构作出的评估意见，按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该费用将在本激励计划的等待期内摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求，假设公司于2023年12月初授予激励对象股票期权，本激励计划首次授予的股票期权在各期需摊销的股份支付费用如下表所示：

授予期权份数 (万份)	应分摊总费用 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)
400.00	582.25	30.17	346.10	161.34	44.64

预留的期权将在授予日重新确定股份支付费用。

注：上述摊销费用金额系根据截至本激励计划草案公告日本公司及市场的相关情况进行的预测算，如果本激励计划实际授权时本公司或市场的相关情况发生变化，本公司可能调整摊销费用测算的相关参数选取方法及取值，公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应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，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于带来的费用增加。

## 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。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

(二) 公司应当在召开股东大会前，通过公司公示栏，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时监事会、独立董事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。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

(三) 公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3 以上通过，并及时披露股东大会决议。公司股东大会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

(四) 本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授权股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

### 二、 授出权益的程序

(一) 公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(二) 本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。挂牌公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

(三) 公司授予权益后，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事宜。

(四) 未尽事宜，以监管部门的要求为准。

### 三、 行使权益的程序

(一) 在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当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，监事会和主办券商应当发表明确意见并披露。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜；按行权数量向激励对象定向发行股票。具体定向发行的方式由董事会根据行权时相关法律法规要求确定。对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

(二) 激励对象可对已行权的公司股票进行转让，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。

(三) 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

### 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。

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，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

(1) 新增加速行权的情形；

(2) 降低行权价格的情形。

3、监事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意见。

(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终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

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。主办券商应当就挂牌公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引第6号》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## 五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为公司及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。

公司按照本激励计划的规定实施注销时，按股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

## 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

(一) 如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，本计划不作变更，继续执行。

(二) 如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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、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的；

5、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；

6、法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形；

7、中国证监会认定的其他不得实行股权激励的情形

(三) 如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行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。

激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还收益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。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。

(四) 如其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 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，具体处理方式如下：

(一) 发生职务变更：

1、仍在公司或在被委派到其他全资子公司任职的，则已获授的权益不作变更。

2、担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。

3、激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等个人过错行为导致职务变更或离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票期权，公司有权要求激励对象在股票转让后将转让收益全部返还给公司，并承担与所得收益等额的违约金；激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

#### （二）激励对象离职：

1、本激励计划有效期内，激励对象无过错行为而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

2、本激励计划有效期内，激励对象因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予但尚未行权的股票期权不得行权应当由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

3、因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的股票期权可完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，个人绩效考核结果不再纳入行权条件，激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

4、非因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

#### （三）激励对象退休：

1、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的，其获

授的股票期权仍按照本计划规定的程序进行，个人绩效考核以原有职务和新任职务的综合绩效考核结果为准。

2、退休后未返聘的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。

（四）激励对象身故：

1、因工伤身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税；

2、非因工伤身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税。激励对象所任职的分子公司不再由公司控制的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。。

（五）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，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不作处理：

- 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。；

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 第十三章 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，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，任何一方均可向公司所在地法院申请诉讼解决。

## 第十四章 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，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条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

(二) 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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) 公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税。

(四) 公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(五) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为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报公司董事会批准，公司可向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(六) 公司应当根据本次激励计划、中国证监会、股转公司、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、股转公司、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

### 二、 激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司或控股子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) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，资金来源应当合法合规，不得违反法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司的相关规定。

(三) 激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务。股票期权在行权前激励对象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。

(四) 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它税费。

(五)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。

(六)激励对象应与公司签署《股权激励授予协议书》，经公司股东大会审议通过生效后，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(七)法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。



## 第十五章 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。

浙江联洋新材料股份有限公司

董事会

2023年11月10日