

证券代码：300493

证券简称：润欣科技

**上海润欣科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划  
(草案) 摘要**

上海润欣科技股份有限公司

二零二四年七月

## 声 明

本公司及董事会、监事会全体成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，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《上海润欣科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要（以下简称“本激励计划”）系由上海润欣科技股份有限公司（以下简称“润欣科技”或“公司”）依据《公司法》《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——业务办理》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为限制性股票（第一类限制性股票）。股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 1,273.20 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 50,460.3447 万股（含公司拟回购注销的 340.04 万股股份，下同）的 2.52%。其中首次授予 1,137.20 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.25%，占本次拟授予权益总额的 89.32%；预留 136.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.27%，占本次拟授予权益总额的 10.68%。

公司 2021 年第一次临时股东大会审议通过的《2021 年限制性股票激励计划》中的第三期限售股涉及的 340.04 万股标的股票正在按相关规定办理注销手续，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.67%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

四、本激励计划限制性股票首次及预留的授予价格均为 3.61 元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成登记前，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、本激励计划激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他员工（包括外籍员工），不包括润欣科技的独立董事、监事及单独或合计持有润欣科技 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。其中拟首次授予的激励对象人数为 163 人。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，由公司董事会自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票首次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，最长不超过 48 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次解除限售，每次解除限售以满足相应的解除限售条件为前提。

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、激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

九、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、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，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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大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对激励对象进行首次授予，并完成首次授予登记和公告等相关程序。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，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》，公司不得授出限制性股票的期间不计算在上述 60 日内。

预留部分限制性股票的授予由公司董事会股东大会审议通过后 12 个月内确认，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

# 目 录

声 明 .....	2
特别提示 .....	3
第一章 释义 .....	7
第二章 本激励计划的目的与原则 .....	8
第三章 本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 限制性股票的来源、数量和分配 .....	12
第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期 ...	13
第七章 限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法 .....	16
第八章 限制性股票的授予与解除限售条件 .....	17
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序 .....	22
第十章 限制性股票的会计处理 .....	27
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	29
第十二章 附则 .....	33

## 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：

润欣科技、本公司、公司	指	上海润欣科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	上海润欣科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
限制性股票（第一类限制性股票）	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，获得限制性股票的公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为应当激励的其他员工（包括外籍员工）
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	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予登记完成之日起到激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止的期间
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
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上市流通的期间
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须满足的条件
《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》
《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》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《上海润欣科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《上海润欣科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
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
元/万元	指	人民币元/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，充分调动公司核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和公司核心骨干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》《自律监管指南》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》等有关规定，制定本激励计划。



### 第三章 本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，董事会对本激励计划审议通过后，报股东大会审议。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。

独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本股权激励方案之前或之后对其进行变更的，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

## 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

#### 1、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》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为应当激励的其他员工（包括外籍员工），但不包括润欣科技的独立董事、监事及单独或合计持有润欣科技 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象是对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和核心人员，符合本激励计划的目的，由公司薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划首次拟授予的激励对象共计 163 人，包括：

- 1、高级管理人员；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心技术（业务）骨干；
- 4、董事会认为应当激励的其他员工。

以上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（或子公司）存在聘用或劳动关系。激励对象中包括外籍员工，不包括润欣科技的独立董事、监事及单独或合计持有润欣科技 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划的外籍员工，作为公司的核心骨干在公司的公司治理、技术研发、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用，通过参与本次激励计划将进一步促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展，符合公司的实际情况，也有利于维护广大股东的长远利益，符合相关法律法规的规定，具有合理性和必要性。

首次授予激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- (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的；
- (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的；
- (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。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

若在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，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，并由公司进行回购注销。

### **三、激励对象的核实**

1、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。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

## 第五章 限制性股票的来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

### 二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 1,273.20 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 50,460.3447 万股（含公司拟回购注销的 340.04 万股股份，下同）的 2.52%。其中首次授予 1,137.20 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.25%，占本次拟授予权益总额的 89.32%；预留 136.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.27%，占本次拟授予权益总额的 10.68%。

### 三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划首次拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	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
1	孙剑	中国	财务负责人	20.00	1.57%	0.04%
2	潘小庆	中国香港	财务主管	6.00	0.47%	0.01%
3	潘海梅	中国香港	客户服务专员	5.00	0.39%	0.01%
4	丛婧	加拿大	总经理秘书	3.00	0.24%	0.01%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为应当激励的其他员工（159 人）				1,103.2	86.65%	2.19%
预留部分				136.00	10.68%	0.27%
合计				1,273.20	100.00%	2.52%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的本激励计划获授的本公司股票累计均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2、以上激励对象中包括外籍员工，不包括润欣科技的独立董事、监事及单独或合计持有润欣科技 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、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。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和 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首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

### 二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成登记和公告。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，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律、法规规定，公司不得授出限制性股票的期间不计算在上述 60 日内。

预留部分限制性股票的授予由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （三）自可能对本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；
- （四）证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划相关的限制性股票授予前，若相关法律、行政法规、规范性文件对不得授予的期间另有规定或上述规定发生变化，则激励对象获授限制性股票

时应当符合修改后的相关法律、行政法规及规范性文件的规定。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

### 三、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予限制性股票的限售期分别为自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。预留授予限制性股票的限售期分别为自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 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。

本激励计划首次及预留授予限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排均如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起满 12 个月	50%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起满 24 个月	50%

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。因未达到解除限售条件而不能解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购注销。

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，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购注销的，则因前述原因获得的股份将一并回购注销。

### 四、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定应当符合《公司法》《证券法》等相关法律法规，《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等部门规章、规范性文件，以及证券交易所相关规则以及《公司章程》的规定。具体规定如下：

1、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。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

3、在本计划有效期内，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。

## 第七章 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

本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格均为每股 3.61 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 3.61 元的价格购买公司向激励对象增发的本公司人民币 A 股普通股股票。

### 二、限制性股票的授予价格的确定方法

首次及预留授予限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划公告前 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）每股 7.11 元的 50%，为每股 3.56 元；

（二）本激励计划公告前 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）每股 7.21 元的 50%，为每股 3.61 元。



## 第八章 限制性股票的授予与解除限售条件

### 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：

（一）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。

（二）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。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 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 个月授予其限制性股票。若激励对象在股份登记前放弃其获授的限制

性股票，该等份额公司不予登记。

## 二、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（一）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。

（二）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（一）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解除限售的限制性股票应当由公司授予价格回购注销；若公司发生不得实施股权激励的情形，且某一激励对象对此负有责任的，或者某一激励对象

发生上述第（二）条规定情形之一的，该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应当由公司授予价格回购注销。

### （三）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的解除限售考核年度为2024-2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司层面业绩考核目标
首次授予第一个解除限售期	以2023年业绩为基数，2024年净利润增长率不低于15%或2024年营业收入增长率不低于15%；
首次授予第二个解除限售期	以2023年业绩为基数，2025年净利润增长率不低于30%或2025年营业收入增长率不低于30%。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，其中“净利润”指标是以剔除本激励计划有效期内所有激励计划或员工持股计划实施所产生的股份支付费用后的经审计合并利润表中的归属于上市公司股东的净利润为计算依据（下同）。

2、上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺（下同）。

若预留的限制性股票于2024年季报披露之前授出，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予的限制股票一致；若预留的限制性股票于2024年季报披露之后授出，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	公司层面业绩考核目标
预留授予第一个解除限售期	以2023年业绩为基数，2025年净利润增长率不低于30%或2025年营业收入增长率不低于30%；
预留授予第二个解除限售期	以2023年业绩为基数，2026年净利润增长率不低于45%或2026年营业收入增长率不低于45%。

若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核年度当年计划可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司授予价格回购注销。

### （四）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现有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解除限售的股份数量。薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的平均绩效分确定其个人层面解除限售比例。

届时根据以下考核评分表中对应的个人层面解除限售比例确定激励对象的实际解除限售的股份数量：

平均绩效分(S)	S≥85	85>S≥75	S<75
个人层面解除限售比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的股票数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司授予价格统一回购注销。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

本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，符合《上市公司股权激励管理办法》等有关规定。

公司是专注于无线通讯、射频及传感技术的 IC 授权分销商，IC 行业尤其是 AGI 等新兴行业，市场发展及技术迭代速度快，新市场和产品不断呈现，行业竞争大。近年来，国内半导体集成电路产业总体呈现出芯片供应短缺、备货周期延长、市场价格波动加剧等行业趋势。由于半导体集成电路产业链涵盖了通讯、消费电子、汽车电子、工业控制等国民经济的各个方面，具有资本和技术密集，全球化分工的特点，因此不可避免地受到近年国内宏观经济波动的影响，地缘政治冲突和国际供应链重构，直接影响到了半导体及下游产业链的供求平衡。

公司层面业绩考核指标，在保持持续推进公司既定的业务发展的战略，希望兼顾营业收入和净利润指标同时，考虑公司当前 IC 产品行业面临的压力巨大，竞争越发激烈，在外部综合环境复杂化的背景下，设置了考核营业收入增长率或净利润增长率指标，在保证本激励计划业绩考核具有较大挑战性和激励性的同时富有灵活性可充分调动公司核心员工的主动性。

受国内和国际经济形势影响，公司承压明显，近两年业绩有所下滑，本次激励计划设定的公司层面业绩考核指标是以 2023 年业绩为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%或 2024 年营业收入增长率不低于 15%；2025 年净利润增长率不低于 30%或 2025 年营业收入增长率不低于 30%，对公司未来的发展提出较高的要求。本次激励计划考核期内达标完成考核目标时，公司利润指标同比增长将明显高于 2022 年、2023 年历史业绩，净利润或营业收入持续增长，能有效激发员工的工作积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合。

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，选取净利润增长率、营业收入增长率作为考核指标。上述指标是公司核心的财务指标，能够真实反映公司的持续盈利能力，具有科学性和合理性，能够树立较好的资本市场形象，为未来产生更好的效益奠定基础。公司综合考虑了行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，该考核目标的设置在符合公司业务发展规划的同时具备一定的挑战性，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象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解除限售条件。

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 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的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，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、派息等事项，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

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

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予数量； $n$ 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数量。

#### 2、配股

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

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予数量； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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授予数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予数量； $n$ 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数量。

#### 4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票授予数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，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

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

其中： $P_0$ 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

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

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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）； $P$ 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0\div n$$

其中： $P_0$ 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： $P_0$ 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

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数量、授予价格的议案。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。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。

#### 四、限制性股票回购注销的原则

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及回购数量做相应的调整。

##### 1、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，P<sub>0</sub> 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

(2) 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，P<sub>0</sub> 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

(3) 配股

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

其中：P<sub>1</sub> 为股权登记日当天收盘价；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）

(4) 派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额；P 为调



整后的每股限制性股票回购价格。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，限制性股票回购价格不做调整。

2、回购数量的调整方法

(1) 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：Q<sub>0</sub> 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数量。

(2) 配股

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

其中：Q<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票数量；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 为调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub> 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。

(4) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

3、回购价格和数量的调整程序

(1) 公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格与数量，董事会根据上述规定调整回购价格与数量后，应及时公告。

(2) 因其他原因需要调整限制性股票回购数量及价格的，应经董事会做出

决议并经股东大会审议批准。

#### 4、回购注销的程序

(1) 公司应召开董事会审议回购股份方案，并及时公告。公司按照本计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

(2) 公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理该等限制性股票回购的相关手续，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜，并进行公告。

## 第十章 限制性股票的会计处理

按照《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》的规定，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售限制性股票的数量，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、会计处理方法

#### 1、授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认“股本”和“资本公积—股本溢价”。

#### 2、限售期内的每个资产负债表日

根据企业会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

#### 3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分限制性股票未被解除限售而失效或作废，按照企业会计准则及相关规定处理。

#### 4、限制性股票的公允价值及确定方法

公司根据《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，以授予日收盘价确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照授予日限制性股票的公允价值，最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按解除限售的比例分期摊销。由本激

励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国企业会计准则要求，假设公司 2024 年 8 月首次授予限制性股票，本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）
1,137.20	4,014.32	1,254.47	2,174.42	167.26

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、授予价格和解除限售数量相关，激励对象在解除限售前离职、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解除限售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。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留限制性股票的会计处理方式同首次授予限制性股票的会计处理。

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，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大，若考虑限制性股票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高于因其带来的费用增加。

## 第十一章 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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销：

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，由公司股东大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) 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，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售条件的，未解除限售的限制性股票由公司统一按授予价格回购注销；激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还其已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，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。

（五）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东大会批准，可提前终止本激励计划，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一按照授予价格回购注销。

## 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，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解除限售；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、个人过错、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，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。

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。

（二）激励对象因主动辞职、公司裁员、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、公司辞退等原因离职的，自离职之日起激励对象已获授但尚未获准解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税。

（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解除限售。发生本款所述情形后，激励对象正常退休的，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件；退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提

供劳动服务有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票解除限售条件之一。

（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解除限售，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件，其他解除限售条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售时先行支付当期将解除限售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，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕限制性股票已解除限售部分所涉及的个人所得税。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故时的，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代为持有，已获授但尚未解除限售的限制性股票按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解除限售条件。继承人在继承前需向公司支付已解除限售部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售时先行支付当期解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚在限售期的限制性股票不得解除限售，由公司以授予价格回购注销。

（六）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上

述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。



## 第十二章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

上海润欣科技股份有限公司董事会

2024年7月19日