

证券简称：雷赛智能

证券代码：002979

深圳市雷赛智能控制股份有限公司
2025 年股票期权与限制性股票激励计划
(草案)



深圳市雷赛智能控制股份有限公司

二〇二五年五月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本期激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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，将由本期激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《深圳市雷赛智能控制股份有限公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由深圳市雷赛智能控制股份有限公司（以下简称“雷赛智能”、“公司”或“本公司”）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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《深圳市雷赛智能控制股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权、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 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票权益（股票期权、第一类限制性股票）合计 1,330 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0847 万股的 4.32%。其中，首次授予权益 1,214.70 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.95%，约占本次拟授予权益总额的 91.33%；预留权益 115.30 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.37%，约占本次拟授予权益总额的 8.67%。具体情况如下：

（一）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予的股票期权为 600.00 万份，对应的标的股票数量为 600.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0874 万股的 1.95%。其中，首次授予 550.70 万份，约占本激励计

划草案公告时公司股本总额的 1.79%，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 91.78%；预留 49.3 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.16%，约占本次拟授出股票期权总数的 8.22%。

（二）第一类限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的第一类限制性股票数量为 730.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0874 万股的 2.38%。其中，首次授予 664.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.18%，约占本激励计划拟授出第一类限制性股票总数的 90.96%；预留 66 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.2%，约占本次拟授出第一类限制性股票总数的 9.04%。

截至草案公告日，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 10.00%。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 1.00%。

四、本激励计划股票期权的行权价格为 50.60 元/份，第一类限制性股票的授予价格为 25.30 元/股。

五、本激励计划拟首次授予激励对象不超过 416 人，包括公司（含分子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心（技术/业务）骨干人员、准核心人员。本激励计划的激励对象不包括公司的独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

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激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，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。

六、本激励计划有效期：

股票期权激励计划：自股票期权首次授予之日起至全部股票期权行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

第一类限制性股票激励计划：自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的第一类限制性股票全部解除限售或回购注销完成之日止，最长不超过 60 个月。

七、本激励计划资金来源为激励对象合法自筹资金，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

八、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。

九、本激励计划的激励对象符合《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《中华人民共和国公司法》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）证监会认定的其他情形。

十、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，提交公司董事会审议通过后，经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、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行权/解除限售安排的，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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的权益失效。预留部分由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授出。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日。授予日必须为交易日，若根据上述原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 本激励计划的具体内容	11
第六章 本激励计划的实施程序	32
第七章 本激励计划的会计处理	36
第八章 公司/激励对象各自的权利义务	38
第九章 公司/激励对象发生异动的处理	40
第十章 附则	44

第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

雷赛智能、本公司、公司、上市公司	指	深圳市雷赛智能控制股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳市雷赛智能控制股份有限公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划
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
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，获授权益的公司（含分子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心（技术/业务）骨干人员、准核心人员
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照本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	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、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
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	自权益授予之日起至激励对象获授的权益全部行权/解除限售或注销/回购注销的期间
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的权益被禁止转让、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，激励对象持有的第一类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，激励对象所获第一类限制性股票解除限售所必需满足的条件
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《股票上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《深圳市雷赛智能控制股份有限公司章程》
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
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
元/万元	指	人民币元/万元

注：1、本草案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、本草案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

为了公司的可持续增长，进而为广大投资者带来越来越大的投资回报，公司有必要进一步建立、健全长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动员工的积极性和创造力，提高员工的凝聚力和公司核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合，促进公司长期、持续和健康发展，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，特制定本期激励计划。

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。董事会审议通过本激励计划后，报送股东大会审议，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、薪酬委员会是本激励计划的监督机构，应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。薪酬委员会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本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、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬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意见。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会应当就股权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。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬委员会应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，薪酬委员会应当就本股权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。

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》《股票上市规则》《监管指南第 1 号》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

本激励计划激励对象为公司（含分子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心（技术/业务）骨干人员、准核心人员。拟授予激励对象不包括公司的独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬委员会拟定激励对象名单，并经公司薪酬委员会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划拟首次授予涉及的激励对象不超过 416 人，约占公司员工总人数（截至 2025 年 5 月 15 日公司员工总数为 1513 人）的 27.50%。包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、核心（技术/业务）骨干员工；
- 4、准核心人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象需在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内在公司任职并已与公司签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司的独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

（二）预留授予部分的激励对象将在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、薪酬委员会发表明确意见、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。

（三）有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象

- 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。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将终止其参与本计划的权利，已获授但尚未行权的股票期权进行注销，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价（股票市价指董事会审议回购事项当日公司收盘价，下同）的较低者回购注销。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经公司董事会审议通过后，公司将通过公司网站或其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于十日。

（二）公司薪酬委员会将对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五日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬委员会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包括股票期权和第一类限制性股票，两类权益工具将在履行相关程序后授予。

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益（股票期权、第一类限制性股票）合计 1,330 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0847 万股的 4.32%。其中，首次授予权益 1,214.70 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.95%，约占本次拟授予权益总额的 91.33%；预留权益 115.30 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.37%，约占本次拟授予权益总额的 8.67%。

截止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 10.00%。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 1.00%。

一、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

本激励计划涉及的股票期权的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）股票期权激励计划的股票数量

公司拟向激励对象授予的股票期权为 600.00 万份，对应的标的股票数量为 600.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0874 万股的 1.95%。其中，首次授予 550.70 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.79%，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 91.78%；预留 49.3 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.16%，约占本次拟授出股票期权总数的 8.22%

（三）股票期权激励计划的分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务	获授的股票期权数量 (万份)	占本激励计划 授予股票期权 总数的比例	占本激励计划 公告日股本总 额的比例
----	-------------------	---------------------------	--------------------------

中层管理人员、技术骨干人员、准核心人员等 (292 人)	550.7	91.78%	1.79%
预留部分	49.3	8.22%	0.16%
合计	600	100%	1.95%

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公司股本总额的 10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、股票期权激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的权益失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。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。

3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划的有效期内，如果《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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的相关规定。

本激励计划首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个行权期	自股票期权首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%

若预留部分在 2025 年三季度报告披露之前授予，则预留部分各批次行权安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季度报告披露之后授予，则预留部分各批次行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

5、股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后限制其售出的时间段。本激励计划的限售规定按照《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。

（3）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、高级管理人员或激励对象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。

（五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格为每份 50.60 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以每份 50.60 元价格购买 1 股公司股票的权利。

2、股票期权行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 50.60 元；

（2）本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价（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 40.67 元。

（六）股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予股票期权。反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（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证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

（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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）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行权的股票期权应当由公司注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权考核年度为 2025-2027 三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可行权且公司层面行权比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）
第一个行权期	2025 年	营业收入增长率不低于 10%	70%	净利润增长率不低于 10%	70%
		营业收入增长率不低于 15%	90%	净利润增长率不低于 20%	90%
		营业收入增长率不低于 20%	100%	净利润增长率不低于 30%	100%
第二个行权期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第三个行权期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“净利润”指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据，下同。

预留部分若是在 2025 年三季报披露前授予，各年度公司层面业绩考核目标同首次授予，预留部分若是在 2025 年三季报披露后授予，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）
第一个行权期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第二个	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%

行权期		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销，不得递延至下一年度。

（4）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象行权的比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面标准系数（Y）。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价等级	B+及以上（良好及以上）	B（较好）	C（及格及以下）
个人层面标准系数（Y）	100%	70%	0%

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权激励计划的业绩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。

公司层面业绩指标为净利润或营业收入，这两个指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现。净利润增长率是衡量企业盈利能力的成长性指标，是衡量企业资产运营与经营效益的重要指标，反映了企业实现价值最大化的扩张速度。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力，行业地位及预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。在综合考虑当前宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况以及公司未来发展规划等因素，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本计划设定了考核梯度比例：（1）以 2024 年营业收入为基准，设置公司 2025 年公司营业收入增长率不低于 10%、

15%、20%三档，设置公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%、40%、50%三档，设置公司 2027 年营业收入增长率不低于 60%、70%、80%三档，分别对应行权比例 X1 为 70%、90%、100%。（2）以 2024 年净利润为基准，设置公司 2025 年净利润增长率不低于 10%、20%、30%三档，设置公司 2026 年净利润增长率不低于 40%、50%、60%三档，设置公司 2027 年净利润增长率不低于 70%、80%、90%三档，分别对应行权比例 X2 为 70%、90%、100%。公司需达成以上两个条件之一，方可行权且公司层面行权比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

除公司层面的业绩考核，公司对个人还设置了较为严格的绩效考核指标，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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

如在本激励计划公告当日至激励对象行权前，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，应对股票期权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 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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。

（4）派息、增发

公司在发生派息或发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

如在本激励计划公告当日至激励对象行权前，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，应对股票期权的行权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 为调整前的行权价格； 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 为调整后的行权价格。

（2）配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 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 仍须大于1。

（5）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。

3、股票期权激励计划调整的程序

根据股东大会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整

股票期权的数量、行权价格的议案。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。

二、第一类限制性股票激励计划

（一）第一类限制性股票激励计划的股票来源

本激励计划涉及的第一类限制性股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）获授第一类限制性股票的数量

公司拟向激励对象授予的第一类限制性股票数量为 730.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0874 万股的 2.38%。其中，首次授予 664.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.18%，约占本激励计划拟授出第一类限制性股票总数的 90.96%；预留 66 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.2%，约占本次拟授出第一类限制性股票总数的 9.04%

（三）激励对象获授的第一类限制性股票的分配情况

本激励计划授予的第一类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	获授的第一类 限制性股票数 量（万股）	占本激励计划 授予第一类限 制性股票总数 的比例	占本激励计划 公告日股本总 额的比例
1	田天胜	中国	董事、副经理	18	2.47%	0.06%
2	黄超	中国	副经理	15	2.05%	0.05%
3	游道平	中国	董事、财务总监	12	1.64%	0.04%
4	向少华	中国	董事会秘书	9	1.23%	0.03%
5、公司及分子公司核心管理人员、核心（技术/业务）人员（120 人）				610	83.56%	2.00%
首次授予部分合计				664	90.96%	2.18%
预留部分合计				66	9.04%	0.20%
总计				730	100.00%	2.38%

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公司股本总额的 10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（四）第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、第一类限制性股票激励计划的有效期

第一类限制性股票激励计划的有效期自第一类限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的第一类限制性股票全部解除限售或回购注销完成之日止，最长不超过 60 个月。

2、第一类限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予、登记第一类限制性股票，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施第一类限制性股票激励计划，未授予的第一类限制性股票失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。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。

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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个月授予其第一类限制性股票。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

3、第一类限制性股票激励计划的限售期

本激励计划授予的第一类限制性股票适用的限售期为自授予登记完成之日

起算，分别为 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

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，未满足解除限售条件的激励对象持有的第一类限制性股票由公司回购注销。

4、第一类限制性股票激励计划的解除限售安排

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售期和各期解除限售时间安排如下表所示：

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	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%

若预留部分在 2025 年三季度报告披露之前授予，则预留部分各批次解除限售安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2025 年三季度报告披露之后授予，则预留部分各批次解除限售安排如下表所示：

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	自第一类限制性股票预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至第一类限制性股票预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个解除限售期	自第一类限制性股票预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至第一类限制性股票预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期第一类限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的第一类限制性股票由于资本公积金转增股本、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本计划解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。

5、第一类限制性股票激励计划的禁售期

本激励计划的限售规定按照《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。

（3）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、高级管理人员或激励对象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。

（五）第一类限制性股票的授予价格及确定方法

1、第一类限制性股票的授予价格

本激励计划授予第一类限制性股票的授予价格为每股 25.30 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 25.30 元的价格购买公司股票。

2、第一类限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划第一类限制性股票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：

本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 50.60 元的 50%，为每股 25.30 元；

本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价（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 40.67 元的 50%，为每股 20.34 元。

（六）第一类限制性股票的授予与解除限售条件

1、第一类限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授第一类限制性股票。反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予第一类限制性股票。

（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证监会认定的其他情形。

2、第一类限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，激励对象获授的第一类限制性股票需同时满足以下解除限售条件方可解除限售：

（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解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销；某一激励对象发生上述第（2）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第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票考核年度为 2025-2027 三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可解除限售且公司层面解除限售比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面解除限售比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面解除限售比例（X2）
第一个解除限售期	2025 年	营业收入增长率不低于 10%	70%	净利润增长率不低于 10%	70%
		营业收入增长率不低于 15%	90%	净利润增长率不低于 20%	90%
		营业收入增长率不低于 20%	100%	净利润增长率不低于 30%	100%
第二个解除限售期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第三个解除限售期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“净利润”指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据，下同。

预留部分若是在 2025 年三季报披露前授予，各年度公司层面业绩考核目标同首次授予，预留部分若是在 2025 年三季报披露后授予，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面解除限售比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面解除限售比例（X2）
第一个解除限售期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第二个解除限售期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销，不得递延至下期解除限售。

（4）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例（X）×个人层面标准系数（Y）。

激励对象的绩效评价结果分为A、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	B+及以上（良好及以上）	B（较好）	C（及格及以下）
个人层面标准系数（Y）	100%	70%	0%

激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票，考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销，不可递延至下一年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划授予的第一类限制性股票解除限售考核指标设定符合法律、法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司股票期权激励计划的业绩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。

公司层面业绩指标为净利润或营业收入，这两个指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现。净利润增长率是衡量企业盈利能力的成长性指标，是衡量企业资产运营与经营效益的重要指标，反映了企业实现价值最大化的扩张速度。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力，行业地位及预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标，不断增加的营业收入，是企业生存的基础和发展的条件。在综合考虑当前宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况以及公司未来发展规划等因素，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本计划设定了考核梯度比例：（1）以 2024 年营业收入为基准，设置公司 2025 年公司营业收入增长率不低于 10%、15%、20%三档，设置公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%、40%、50%三档，设置公司 2027 年营业收入增长率不低于 60%、70%、80%三档，分别对应行权比例 X1 为 70%、90%、100%。（2）以 2024 年净利润为基准，设置公司 2025 年净利润增长率不低于 10%、20%、30%三档，设置公司 2026 年净利润增长率不低于 40%、50%、60%三档，设置公司 2027 年净利润增长率不低于 70%、80%、90%三档，分别对应行权比例 X2 为 70%、90%、100%。公司需达成以上两个条件之一，方可解除限售且公司层面解除限售比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

除公司层面的业绩考核，公司对个人还设置了较为严格的绩效考核指标，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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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。

（七）第一类限制性股票激励计划的调整程序和方法

1、第一类限制性股票的调整方法

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限制性股票数量。若在本激励计划公告当日至激励对象完成第一类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、缩股等事项，应对第一类限制性股票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 为调整前的第一类限制性股票数量； 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 为调整后的第一类限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的第一类限制性股票数量； 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股本总额的比例）； Q 为调整后的第一类限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的第一类限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的第一类限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，第一类限制性股票数量不做调整。

2、第一类限制性股票授予价格的调整方法

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限制性股票授予价格。若在本激励计划公告当日至激励对象完成第一类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，应对第一类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股份公司股本总额的比例）； 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仍须大于1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，第一类限制性股票的授予价格不做调整。

3、第一类限制性股票激励计划调整的程序

根据股东大会授权，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整第一类限制性股票数量、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，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师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董事会出具专业意见。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。

（八）第一类限制性股票激励计划的回购注销原则

1、回购数量的调整方法

激励对象获授的第一类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、缩股等事项，公司应对尚未解除限售的第一类限制性股票的回购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：Q₀为调整前的第一类限制性股票数量；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为调整后的第一类限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的第一类限制性股票数量； 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股本总额的比例）； Q 为调整后的第一类限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的第一类限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的第一类限制性股票数量。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，第一类限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

公司按本激励计划规定回购注销第一类限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的第一类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做相应的调整。

（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 为调整后的每股第一类限制性股票回购价格， P_0 为每股第一类限制性股票授予价格； n 为每股公积金转增股本、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）配股

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

其中： P_1 为股权登记日当天收盘价； 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股本总额的比例）。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P 为调整后的每股第一类限制性股票回购价格， P_0 为每股第一类限

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）。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀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，限制性股票的回购价格不做调整。

3、回购数量和价格的调整程序

（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第一类限制性股票的回购数量和回购价格；董事会根据上述规定调整回购数量和回购价格后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整第一类限制性股票回购数量和回购价格的，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）公司召开董事会审议回购股份方案，并将回购方案提交股东大会批准，并及时公告。

（2）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。

（3）公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所提出申请，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。

第六章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划生效程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

（二）公司董事会依法对本激励计划作出决议。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激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励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予、行权、注销工作，第一类限制性股票的授予、登记、解除限售、回购注销工作。

（三）薪酬委员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明确意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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）。薪酬委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露薪酬委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

（五）股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。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。

（六）公司应当对内幕信息知情人及激励对象在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（七）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予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予相关权益。经股东大会授权后，

董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销等事宜，第一类限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销等事宜。

二、本激励计划相关权益的授予程序

（一）股东大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，公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。薪酬委员会应同时发表明确意见。律师事务所应对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（三）公司薪酬委员会应当对获授权益的授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（五）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，并完成公告等相关程序。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，未完成授予的权益失效，且终止激励计划后的 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授出。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。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。

（六）公司授予股票期权、第一类限制性股票前，应当向证券交易所提出申请，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。

三、股票期权的行权程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，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。公司应当及时披露相关

实施情况的公告。

（二）股票期权行权前，公司应向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记事宜。

（三）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。

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

（五）公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

四、第一类限制性股票的解除限售程序

（一）限售期满后，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，薪酬委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）公司办理限制性股票解除限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（三）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，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。

五、本激励计划的变更和调整程序

（一）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。

（二）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，且不得包括下列情形：

- 1、导致加速行权/提前解除限售的情形；
- 2、降低行权价格/授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低行权价格/授予价格情形除外）。

（三）公司薪酬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。

六、本激励计划的终止程序

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）本激励计划终止时，按照相关规定，尚未行权的股票期权予以注销，尚未解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销。

（五）股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东大会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

第七章 本激励计划的会计处理

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，公司将在授予日至等待期/解除限售日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权/可解除限售的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权/可解除限售的权益数量，并按照股票期权/第一类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、股票期权的公允价值及确定方法

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》等相关规定，公司选择 Black—Scholes 模型计算股票期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对授予权益进行预测算。具体参数选取如下：

- （1）标的股价：50.55 元/股（假设为授予日收盘价）
- （2）有效期：1 年、2 年、3 年（授予之日起至每期首个行权日的期限）
- （3）历史波动率：28.81%、24.38%、22.41%（分别采用深证成指最近一年、两年、三年的年化波动率）
- （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）

二、第一类限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以授予日市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量，限制性股票单位成本=授予日收盘价-授予价格，以 2025 年 5 月 15 日收盘价进行预测算。

此处的价值估值仅为模拟测算，不作为会计处理的依据。限制性股票的公允价值将根据董事会确定授予日后进行重新估算。

三、预计本次激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以草案公布前一交易日收盘价作为每股权益的公允价值对拟授

予权益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行权/解除限售安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划授予的权益成本摊销情况对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为 2025 年 5 月底）：

权益工具	授予权益数量 (万股)	预计摊销的 总费用 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)
股票期权	550.70	4,617.07	1,285.39	1,810.98	1,152.80	367.90
第一类限制性股票	664.00	16,766.00	5,053.09	6,706.40	3,842.21	1,164.31
合计	1,214.70	21,383.07	6,338.48	8,517.38	4,995.01	1,532.21

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、行权/授予价格和行权/解除限售数量相关，激励对象在行权/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行权/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。

上述测算部分不包含预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。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，但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务、研发团队的积极性，提高经营效率，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。

第八章 公司/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/解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销，对激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

（三）公司应及时按照有关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。

（四）公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、证券登记公司等有关规定，积极配合满足行权/解除限售条件的激励对象按规定进行股票期权的行权、第一类限制性股票的解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、证券登记公司的原因造成激励对象未能完成行权/解除限售事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未行权的股票期权进行注销，对激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司回购注销。若情节严重的，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）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

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）激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。

（三）激励对象获授的权益在行权/解除限售前不得转让、担保或用于偿还债务。

（四）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他税费。

（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行权/解除限售安排的，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，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（六）股东大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，公司应与激励对象签署《股权激励授予协议书》，以约定双方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。

第九章 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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销。公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

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；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）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，导致不符合股票期权授予条件/行权安排或第一类限制性股票授予条件/解除限售安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销处理；已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司统一按授予价格与股票市价的较低者回购注销。激励对象已行权的股票期权、已解除限售的第一类限制性股票。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。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，可按照本期激励计划相关安排，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期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

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已行权的股票期权、已解除限售的第一类限制性股票不做变更，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；已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销：

- 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、证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权、第一类限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

2、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职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的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销。

（三）激励对象因辞职、被公司辞退、被公司裁员、解除劳动关系等原因而离职，自离职之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销。

（四）激励对象成为公司独立董事或因退休不再返聘等情形而不具备激励对象资格的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销。

（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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权/已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权/解除限售条件。

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，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销。

（六）激励对象身故，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，对激励对象授予的股票期权/第一类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，并按照身故前本计划规定的程序进行，且其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若非因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销。

（七）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，已行权的股票期权/已解除限售的第一类限制性股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票将由公司按照授予价格与股票市价的较低者进行回购注销。

（八）激励对象如果与公司签署了竞业禁止协议或做出不竞争承诺的持有人在行使权益后离职的，应当在离职后 2 年内或持有人做出不竞争承诺期间不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职，并在离职后 2 年内或持有人做出不竞争承诺期间从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因参与本计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

（九）其它未说明的情况由董事会认定，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《股权激励授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励授予协议书》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。

第十章 附则

- 一、本激励计划需在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。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董 事 会

2025 年 5 月 16 日