

证券简称：迪阿股份
301177

证券代码：

迪阿股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划
(草案)

迪阿股份有限公司

二〇二五年七月

声明

本公司及董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，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、《迪阿股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本激励计划草案”）由迪阿股份有限公司（以下简称“迪阿股份”、“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》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《迪阿股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为第一类限制性股票、第二类限制性股票。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（第一类限制性股票、第二类限制性股票）合计不超过 90.19 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 40,001.00 万股的 0.2255%。其中，首次授予 72.28 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.1807%，占本激励计划拟授出权益总数的 80.13%。预留授予权益（第一类限制性股票、第二类限制性股票）17.92 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.0448%，预留部分占拟授予权益总额的 19.87%。具体情况如下：

（一）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 41.67 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.1042%，占本激励计划拟授予权益总额的 46.20%。其中首次授予 26.46 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0661%，占本激励计划拟授予权益总额的 29.34%；预留 15.21 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.038%，占本激励计划拟授予权益总额的 16.87%。

（二）第二类限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为 48.53 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.1213%，占本激励计划拟授出权益总数的 53.80%。预留授予权益 2.71 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.0068%，预留部分占拟授予权益总额的 3.00%。

截至本激励计划草案公告之日，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 20.00%。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、本激励计划限制性股票（第一类限制性股票及第二类限制性股票）的授予价格（含预留）为 15.12 元/股。

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登记期间、第二类限制性股票归属前，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，应对限制性股票授予/归属价格、授予/归属数量进行相应的调整。

五、本激励计划首次授予激励对象不超过 27 人，包括公告本激励计划时在本公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干。拟授予激励对象不含：①独立董事；②单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；③《上市公司股权激励管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东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，由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期：

第一类限制性股票：自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起至全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月，本激励计划首次授予的第一类限制性股票在首次授予登记完成之日起满 12 个月后分 4 期解除限售，每期解除限售的比例分别为 25%、25%、25%、25%。

第二类限制性股票：自第二类限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月，本激励计划首次授予的第二类限制性股票在首次授予日起满 12 个月后分 4 期归属，每期归属的比例分别为 25%、25%、25%、25%。

七、本激励计划资金来源为激励对象合法自筹资金，公司承诺不为本次激励计划的激励对象依本激励计划获取的第一类限制性股票、第二类限制性股票提供贷款、贷款担保，以及任何其他形式的财务资助。

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不包括公司独立董事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 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）中国证监会认定的其他情形。

十、本激励计划经公司股东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。

十二、本激励计划经公司股东会审议通过后，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。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 日内。

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.....	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 本激励计划的具体内容.....	12
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.....	35
第八章 公司/激励对象各自的权利义务.....	37
第九章 公司/激励对象发生异动的处理.....	39
第十章 附则.....	42

第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

迪阿股份、本公司、公司、上市公司	指	迪阿股份有限公司
本激励计划、本激励计划草案	指	迪阿股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）
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，授予符合本激励计划授予条件的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，方可解除限售流通的本公司股票
第二类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，在满足本激励计划规定的相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获授权益的公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干
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
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限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止；或自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间，自激励对象获授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
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	根据本激励计划，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授第二类限制性股票完成登记的日期，必须为交易日
《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》

《监管指南第 1 号》	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	《迪阿股份有限公司章程》
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	指	人民币元

注：1、本激励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、本激励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，充分调动公司核心团队的积极性，有效将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保实现公司发展战略和经营目标，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》《监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

一、制定本激励计划的目的

（一）充分调动公司核心团队的积极性，赋能公司成长，提升股东价值，维护所有者权益；

（二）完善长期激励与约束体系，形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制；

（三）帮助管理层平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；

（四）吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，确保公司长期发展。

二、制定本激励计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定；

（四）坚持从实际出发，循序渐进，不断完善。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东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，负责拟定修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东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。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（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

激励对象获授的第一类限制性股票在解除限售前、第二类限制性股票在归属前，薪酬委员会应当就股权激励计划设定的激励对象解除限售条件/归属条件是否成就发表明确意见。

五、如本激励计划在后续实施过程中（包括但不限于对激励对象的核实、限制性股票的作废及激励计划的实施程序如生效、授予、归属、变更、终止等），相关法律法规及监管部门规章制度对上市公司治理规则或股权激励相关规定进行修订或调整的，则本激励计划的监督机构及其所涉及的上述相关程序和职责，均按调整修订后的相关规定的履行。

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》《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（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他人员。拟授予激励对象不包括：①独立董事；②单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女；③《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计 27 人，包括：

（一）公司董事、高级管理人员；

（二）公司核心管理人员；

（三）公司核心技术（业务）骨干。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

以上激励对象未包含外籍员工。

预留授予部分的激励对象将在本激励计划经股东会审议通过后 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，公司按要求及时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原则上参照首次授予的标准确定。

《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的，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。

如在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何不得参与激励计划的情形，公司将终止其参与本激励计划的权利，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回购注销，已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

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并在召开股东会前，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）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，并在公司股东会审议本激励计划前五日披露薪酬委员会对首次授予部分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

本激励计划包括第一类限制性股票和第二类限制性股票两个部分，第一类限制性股票和第二类限制性股票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（第一类限制性股票和第二类限制性股票）合计不超过 90.19 万股，占本激励计划草案公告前公司股本总额 40,001.00 万股的 0.2255%。其中，首次授予 72.28 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.1807%，占本激励计划拟授出权益总数的 80.13%；预留授予权益（第一类限制性股票和第二类限制性股票）17.92 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.0448%，预留部分占拟授予权益总额的 19.87%。

截至本激励计划草案公告日，公司所有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所获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

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登记期间、第二类限制性股票归属前，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，应对限制性股票授予/归属价格、授予/归属数量进行相应的调整。

一、第一类限制性股票激励计划

（一）股票来源

第一类限制性股票激励计划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）授予限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象首次授予的第一类限制性股票数量为 41.67 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.1042%，占本激励计划拟授予权益总额的 46.20%。其中首次授予 26.46 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.0661%，占本激励计划拟授予权益总额的

29.33%；预留 15.21 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.0380%，占本激励计划拟授予权益总额的 16.87%。

（三）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：

姓名	职务	获授的第一类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
何磊	首席运营官	13.23	14.67%	0.0331%
牛波	供应链中心负责人	13.23	14.67%	0.0331%
	预留部分	15.21	16.87%	0.0380%
	合计	41.67	46.20%	0.1042%

注：1、截至本激励计划草案公告日，公司所有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公司股本总额的 20%，上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。

2、本激励计划拟授予激励对象不包括：①独立董事；②单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 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。

4、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限、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限

第一类限制性股票的有效期限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。

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。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确授予对象。

预留权益的授予日在本激励计划提交公司股东会审议通过后 12 个月内由公司董事会确定。公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予权益，并完成公告等相关程序。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，须为本激励计划有效期内的交易日，且不得在下列期间：

- （1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《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，如相关法律、行政法规、部门规章等文件对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

3、第一类限制性股票激励计划的限售期及解除限售安排

本激励计划首次授予的第一类限制性股票限售期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 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。

本激励计划首次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	25%
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	25%
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	25%
第四个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 48 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 60 个月内的最后一个交易日止	25%

本激励计划预留部分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	自预留权益授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至预留权益授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解除限售期	自预留权益授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至预留权益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	自预留权益授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日至预留权益授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

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，公司将按本激励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，在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务，该等股份的解除限售期与本激励计划解除限售期相同。

4、本激励计划的禁售期

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。

（五）第一类限制性股票的授予价格及价格确定方法

1、第一类限制性股票的授予价格

本次激励计划第一类限制性股票的首次授予价格（含预留）为每股 15.12 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 15.12 元的价格出资购买公司向激励对象定向发行的 A 股普通股。

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公司股票的票面金额，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 29.14 元的 50%，为每股 14.57 元；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 30.23 元的 50%，为每股 15.12 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：

（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。

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回购注销。

某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，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回购注销，回购价格为授予价格。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一，第一类限制性股票首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率>10%且（扣非）净利润>3,600 万元
第二个解除限售期	2026	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
第三个解除限售期	2027	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
第四个解除限售期	2028	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

注：1、上述“（扣非）净利润”指标以本激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。结果四舍五入保留两位小数。

2、上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业和/或备案资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

3、上述限制性股票解除限售条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

预留权益考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，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	考核年度	业绩考核目标
第一个解除限售期	2026	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元

第二个解除限售期	2027	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
第三个解除限售期	2028	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

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，由公司按授予价格回购注销。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》实施，届时依据第一类限制性股票激励对象解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。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。

激励对象个人的绩效考核结果分为 S、A、B、B-、C、D 六个等级，个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

等级	个人层面解除限售比例
S	100%
A	
B	80%
B-	60%
C	0%
D	

公司层面业绩考核达成后，激励对象当期实际解除限售的第一类限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的，由公司按授予价格回购注销。

3、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划首次授予的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。

在公司层面业绩考核指标方面选取营业收入增长率和扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，其中营业收入增长率反映公司经营情况及企业

成长性；扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票的解除限售条件。

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。

二、第二类限制性股票激励计划

（一）股票来源

第二类限制性股票激励计划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）授予第二类限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象首次授予的第二类限制性股票数量为 48.53 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.1213%，占本激励计划拟授出权益总数的 53.80%。其中首次授予 45.82 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.1146%，占本激励计划拟授予权益总数的 50.80%；预留 2.71 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,001.00 万股的 0.0068%，占本激励计划拟授予权益总数的 3.00%。

（三）分配情况

本激励计划授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的第二类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划 授予权益总数 的比例	占本激励计划草案公告 时公司股本总额的 比例
黄水荣	董事、董事会秘书 兼财务负责人	8.69	9.64%	0.0217%

陈启胜	董事、业务财务部 负责人	2.03	2.25%	0.0051%
赵冉冉	董事、品牌传播部 负责人	0.90	1.00%	0.0022%
核心管理人员及核心技术 （业务）骨干		34.20	37.92%	0.0855%
预留部分		2.71	3.00%	0.0068%
合计		48.53	53.80%	0.1213%

注：1、截至本激励计划草案公告日，公司所有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公司股本总额的 20%，上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 1%。

2、本激励计划拟授予激励对象不包括：①独立董事；②单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 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。

4、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）第二类限制性股票激励计划的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

1. 第二类限制性股票激励计划的有效期限

第二类限制性股票的有效期限自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

2. 第二类限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，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。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确授予对象。

预留权益的授予日在本激励计划提交公司股东会审议通过后 12 个月内由公司董事会确定。公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予权益，并完成公告等相关程序。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，须为本激励计划有效期内的交易日。

3. 第二类限制性股票激励计划的归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊情况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）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》、《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，如相关法律、行政法规、部门规章等文件对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
第二个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自第二类限制性股票首次授予之日起 48 个月后的首个交易日起至第二类限制性股票首次授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	25%

本激励计划预留部分的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留权益授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留权益授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自预留权益授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留权益授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留权益授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留权益授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期第二类限制性股票，不得归属，按作废失效处理。

激励对象已获授但尚未归属的第二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受归属条件约束，在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。若届时第二类限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

4. 第二类限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后其售出限制的时间段。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。

（五）第二类限制性股票的授予价格及价格确定方法

1、第二类限制性股票的授予价格

本次激励计划第二类授予限制性股票的授予价格（含预留）为每股15.12元，即满足授予条件后，激励对象可以每股15.12元的价格出资购买公司A股普通股。

2、第二类限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划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：

（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29.14元的50%，为每股14.57元；

（2）本激励计划草案公布前20个交易日交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）每股30.23元的50%，为每股15.12元。

（六）第二类限制性股票的授予与归属条件

1、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二类限制性股票。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二类限制性股票。

（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中国证监会认定的其他情形。

2、第二类限制性股票的归属条件

激励对象获授的第二类限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

某一激励对象发生上述第（2）条规定的不得被授予第二类限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，每个会计年度考核一次。第二类限制性股票首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率>10%且（扣非）净利润>3,600 万元
第二个归属期	2026	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
第三个归属期	2027	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
第四个归属期	2028	公司需满足下列条件： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

注：1、上述“（扣非）净利润”指标以本激励计划实施所产生的激励成本摊销前并扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。结果四舍五入保留两位小数。

2、上述“净利润”和“营业收入”以经公司聘请的具有证券期货从业和/或备案资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

预留权益考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率>20%且（扣非）净利润>10,000 万元
第二个归属期	2027	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率>33%且（扣非）净利润>15,000 万元
第三个归属期	2028	公司需满足下列两个条件之一： 以 2024 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率>46%且（扣非）净利润>20,000 万元

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归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》实施，届时依据第二类限制性股票激励对象归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。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归属的比例。

激励对象个人的绩效考核结果分为 S、A、B、B-、C、D 六个等级，个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

等级	个人层面归属比例
S	100%
A	
B	80%
B-	60%
C	0%
D	

公司层面业绩考核达成后，激励对象当期实际归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属，作废失效，不可递延至以后年度。

3、考核指标的科学性和合理性说明的

本激励计划首次授予的限制性股票归属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。

在公司层面业绩考核指标方面选取营业收入增长率和扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，其中营业收入增长率反映公司经营情况及企业成长性；扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票的解除限售/归属条件。

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。

三、本激励计划限制性股票的调整程序和方法

（一）限制性股票数量的调整方法

公司股东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登记期间、第二类限制性股票归属前，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

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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，限制性股票数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

公司股东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登记期间、第二类限制性股票归属前，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

$$\text{细 } P=P_0 \div (1+n)$$

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

$$\text{股 } P=P_0$$

$$\div n$$

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。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）第一类限制性股票回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购限制性股票的，除本激励计划需对回购价格进行调整外，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，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数量做相应的调整。

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、股份拆细

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

其中： Q_0 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

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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_0 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。

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， P_0 为每股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。

（2）配股

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

其中： P_0 为调整前的回购价格； 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总股本的比例）， P 为调整后的回购价格。

（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， P_0 为每股限制性股票回购价格； n 为每股的缩股比例。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 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。

3. 回购数量和价格的调整程序

（1）公司股东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会审议批准。

4. 回购的程序

（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会批准，并及时公告。

（2）公司按照本激励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会审议；同时提请股东会授权，负责实施第一类限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销工作，第二类限制性股票的授予、归属（登记）及作废失效工作。

（二）薪酬与考核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意见。

（三）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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）。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前五日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

（四）股东会应当对《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、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。

（五）本激励计划经公司股东会审议通过，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。经股东会授权后，董事会负责实施第一类限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销工作及第二类限制性股票的授予、归属、作废失效等事宜。

预留权益的授予对象在本激励计划经股东会审议通过后 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。

二、本激励计划相关权益的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《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。薪酬与考核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）公司董事会薪酬与考核委员会应对限制性股票授予日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，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东会审议通过后，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。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。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

三、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，董事会薪酬与考核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）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。

（三）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。

四、第二类限制性股票的归属程序

（一）公司董事会应当在第二类限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司办理第二类限制性股票的归属事宜前，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股份归属事宜。

五、本激励计划的变更和调整程序

（一）公司在股东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，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

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

（三）公司薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。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，回购尚未解除限售的第一类限制性股票并按照《公司法》的规定进行处理，尚未归属的第二类限制性股票作废失效。

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，公司将在授予日至解除限售/归属日期间等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售/归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售/归属的权益数量，并按照第一类限制性股票/第二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、费用和资本公积。

一、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，公司以首次授予日公司股票的收盘价确定为限制性股票的公允价值，限制性股票单位成本=授予日收盘价-授予价格。

二、第二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》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 模型计算第二类限制性股票的公允价值，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：28.99 元/股（公司 2025 年 7 月 10 日收盘价）

（2）有效期：1 年、2 年、3 年、4 年（第二类限制性股票授予之日起至每期首个归属日的期限）

（3）历史波动率：39.3192%、32.8481%、28.9137%、32.5883%（分别采用创业板综最近 1 年、2 年、3 年、4 年的历史年化波动率）

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

（5）股息率：0

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解除限售/归属安排的比例摊销。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，本激励计划首次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 8 月）：

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）	2029 年 （万元）
第一类 限 制性 股票	41.67	366.93	79.63	152.89	80.27	40.77	13.38
第二类 限 制性 股票	48.53	694.06	147.04	284.89	154.45	80.63	27.05
合计	90.19	1,060.99	226.66	437.78	234.72	121.40	40.43

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/归属 数量相关，激励对象在解除限售/归属前离职、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/归属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。

公司以目前信息初步估计，相关权益费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但考虑此次激励计划实施后对公司发展产生的正向作用，由此进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

预留部分限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

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解除限售/归属条件，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解除限售的第一类限制性股票由公司统一按授予价格回购注销、对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（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、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

（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、证券登记公司等的有关规定，积极配合满足解除限售/归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的解除限售/归属操作事宜。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第一类限制性股票的解除限售或第二类限制性股票的归属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，经公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票按授予价格回购注销、已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属并作废失效。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）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行。

（七）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。

（八）法律、行政法规、规范性文件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解除限售/归属前不得转让、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）激励对象在所获权益解除限售/归属后离职的，应当在离职后的2年内不得从事与公司同业竞争或类似的相关工作。如果激励对象在所获权益解除限售/归属后离职，并在2年内从事与公司同业竞争或类似工作的，激励对象应当将其因所获权益解除限售/归属后所得全部收益返还给公司，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

（六）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的情况下，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。

（七）激励对象承诺，若在本激励计划实施过程中，出现本激励计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象年度起将放弃参与本激励计划的权利，并不向公司主张任何补偿；但激励对象可申请解除限售/归属的限制性股票继续有效，尚未确认为可申请解除限售/归属的限制性股票将由公司回购注销/取消归属。

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

（九）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解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。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，本激励计划不做变更：

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，导致不符合限制性股票授予条件/解除限售/归属条安排的，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统一按授予价格回购注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并失效作废。激励对象已解除限售的第一类限制性股票、已归属的第二类限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可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。

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激励计划的资格，激励对象已解除限售的第一类限制性股票或已归属的第二类限制性股票不做变更，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进行回购注销、未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被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。

（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，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序执行。

2. 激励对象因不能胜任岗位工作、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，激励对象已获授予但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格进行回购注销；已获授予但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（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，在离职之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）激励对象因退休而离职，其获授的权益按照该情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入解除限售/归属条件。退休后被返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，公司对其有个人绩效考核要求的，其个人绩效考核纳入解除限售/归属条件。

（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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的权益按照该情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入解除限售/归属条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的第一类限制性股票或已归属的第二类限制性股票按本激励规定的程序进行，已获授予但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其已获授的权益将由其财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划的程序执行，其个人层面绩效考核结果不再纳入解除限售/归属考核条件。

2、激励对象非因执行职务身故的，在情况发生之日，激励对象其已解除限售的第一类限制性股票或已经归属的第二类限制性股票按本激励规定的程序进行，已获授予但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）本激励计划未规定的其他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《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。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。

第十章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、在本激励计划有效期内，如果《证券法》《上市规则》《管理办法》等相关法律、行政法规、规范性文件有关规定发生了变化，则本激励计划按照届时的有关规定执行。

迪阿股份有限公司

董事会

2025 年 7 月 11 日