

苏豪弘业股份有限公司

2025年限制性股票激励计划管理办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实苏豪弘业股份有限公司（以下简称“苏豪弘业”或“公司”）2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”“本激励计划”），明确本激励计划的管理机构及其职责权限、实施程序、特殊情形处理等各项内容，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《苏豪弘业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）以及其他有关法律、法规和规范性文件，并参照《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二章 管理机构及其职责权限

第二条 股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

第三条 董事会是本计划的执行管理机构，负责本计划的实施。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计划的其他相关事宜。

第四条 董事会薪酬与考核委员会是本计划的监督机构，应当就本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。董事会薪酬与考核委员会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名单。

第五条 公司在股东会审议通过激励计划之前对其进行变更的，董事会薪酬与考

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。

第六条 公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

第七条 激励对象在行使权益前，董事会薪酬与考核委员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发表明确意见。

第八条 如相关法律、行政法规、部门规章对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

第三章 本激励计划的实施程序

第一节 限制性股票的生效程序

第九条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定本计划草案，并提交董事会审议。

第十条 公司董事会应当依法对本计划作出决议。董事会审议本计划时，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。

第十一条 董事会薪酬与考核委员会应当就本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。

第十二条 公司聘请律师事务所对股权激励计划出具法律意见书。

第十三条 公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的名单，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计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

第十四条 公司对内幕信息知情人在本计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

第十五条 本计划获得江苏省政府国有资产监督管理委员会审核批准。

第十六条 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。

第二节 限制性股票的授予程序

第十七条 股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内对激励对象进行授予，并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

第十八条 公司在向激励对象授出权益前，董事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获授权益的条件是否成就出具法律意见。

第十九条 董事会薪酬与考核委员会对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

第二十条 公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会（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。

第二十一条 公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

第二十二条 激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，否则视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

第二十三条 公司向证券交易所提出向激励对象授予限制性股票申请，经证券交易所确认后，公司向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司（以下简称“证券登记结算公司”）申请办理登记结算事宜。

第二十四条 限制性股票授予登记工作完成后，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。

第三节 限制性股票解除限售程序

第二十五条 在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本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。

第二十六条 对于满足解除限售条件的激励对象，将由公司向证券交易所统一提出解除限售申请，经证券交易所确认后向证券登记结算公司申请办理登记结算事宜。

第二十七条 对于未满足解除限售条件的激励对象，由公司回购注销其持有的该次解除限售期对应的限制性股票，并及时披露相关实施情况的公告。

第二十八条 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。

第二十九条 公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算公司办理登记结算事宜。

第四节 本激励计划的变更程序

第三十条 公司在股东会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过。

第三十一条 公司在股东会审议通过本计划之后变更本计划的，应当经董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过后提交股东会审议决定，且不得包括下列情形：

- （一）导致提前解除限售的情形；
- （二）降低授予价格的情形。

董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市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。

第五节 本激励计划的终止程序

第三十二条 公司在股东会审议本计划之前拟终止实施本计划的，需经董事会审议通过。

第三十三条 公司在股东会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东会审议决定。

第三十四条 律师事务所应当就公司终止实施方案是否符合《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。

第三十五条 本计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

第三十六条 公司回购限制性股票前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算公司办理登记结算事宜。

第三十七条 如相关法律、行政法规、部门规章对上述实施程序的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

第四章 特殊情况处理

第三十八条 公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，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：

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时，按本计划的规定继续执行：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（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

授予条件或解除限售安排的，未解除限售部分限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销，已经解除限售的限制性股票，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获限制性股票权益而遭受损失的，可按照股权激励计划相关安排，向上市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计划相关安排收回激励对象所得收益。

第三十九条 激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内或在公司下属子公司任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

（二）发生以下情形，激励对象所有已获授尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息进行回购注销。

- 1、并非由于不能胜任工作岗位、过失、违法违规等原因而被公司辞退时；
- 2、激励对象成为独立董事；
- 3、在激励对象劳动合同到期时公司决定不与其续约的。

（三）激励对象因工作调动、达到法定退休年龄而退休等原因与公司（含分公司、控股子公司）解除或者终止劳动关系的，公司按照实际服务年限折算可解除限售限制性股票数量，并按照相应批次的解除限售安排解除限售，其余尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息进行回购注销。

按照实际服务年限折算可解除限售限制性股票数量的方式如下：

1、在首个可解除限售日之前发生工作调动、达到法定退休年龄而退休等情形的：激励对象首个解除限售期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期根据相应考核年度绩效考核结果可解除限售的限制性股票数量×激励对象自限制性股票完成登记之日起至激励对象在公司服务的最后一个月的月份数÷24。

2、在首个可解除限售日之后发生工作调动、达到法定退休年龄而退休等情形的：激励对象某解除限售期实际可解除限售的限制性股票数量=激励对象当期根据相应考核年度绩效考核结果可解除限售的限制性股票数量×激励对象自上一解除限售期首日起至激励对象在公司服务的最后一个月的月份数÷12。

（四）激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职，其获授的限制性股票完全按照

丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件；激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职，其所有已获授尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息进行回购注销。

（五）激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照身故前本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；激励对象非因执行职务身故的，其所有已获授尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上银行同期定期存款利息进行回购注销。

（六）发生以下任一情形时，激励对象所有已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市价（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值：

- 1、激励对象在劳动合同期内主动提出辞职的；
- 2、激励对象的劳动合同到期时主动提出不续约的；
- 3、激励对象因不能胜任工作岗位、过失、违法违规等原因被公司辞退或不再属于本计划规定的激励范围时。

（七）激励对象有下列情形之一的，国有控股股东应当依法行使股东权利，提出终止授予其新的权益、取消其尚未行使权益的行使资格、追回已获得的相关股权激励收益，并依据法律及有关规定追究其相应责任：

- 1、经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；
- 2、违反国家有关法律法规、《公司章程》规定并严重损害公司利益或声誉，给公司造成直接或间接经济损失的；
- 3、激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；
- 4、激励对象未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的；

当激励对象出现上述情形时，其已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格按照回购时市价（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司股票

交易均价)与授予价格的孰低值确定。

(八)其他未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。如果本次授予限制性股票之后,有关政策法规、公司规章制度发生变化的,由董事会按照新的规定执行。

第五章 信息披露及监督管理

第四十条 公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

第六章 财务会计与税收处理

第四十一条 按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定,公司将在限售期的每个资产负债表日,根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可解除限售的限制性股票数量,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) 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。

(二) 限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定,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。

(三) 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;如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废,按照会计准则及相关规定处理。

第四十二条 激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法律法规及时、足额交纳个人所得税及其它税费。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。

第七章 附则

第四十三条 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

第四十四条 本办法自公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施。

苏豪弘业股份有限公司董事会

2025 年 7 月 17 日