

证券简称：骏鼎达

证券代码：301538

深圳市骏鼎达新材料股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划
(草案)

二〇二五年十一月

声 明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、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权益归属的，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、《深圳市骏鼎达新材料股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）由深圳市骏鼎达新材料股份有限公司（以下简称“骏鼎达”、“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》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《深圳市骏鼎达新材料股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。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第二类限制性股票合计不超过 78.4 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,840 万股的 1.00%。其中首次授予权益 72.67 万股，占本计划授予总量的 92.69%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.93%；预留授予权益共计 5.73 万股，占本计划授予总量的 7.31%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.07%。具体如下：

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%。

四、本激励计划第二类限制性股票的授予价格为 38.33 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜，则股票权益的授予价格与权益数量将依据本激励计划作出调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总计 85 人，包括公告本激励计划时在本公司（含下属子公司及分公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员和中层管理人员、核心骨干员工等。预留激励对象指本计划获得股东会批准时尚未确定但在本计划有效期间纳入激励计划的激励对象，由本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。预留激

励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期自第二类限制性股票授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 120 个月，本激励计划首次授予的第二类限制性股票在授予日起满 12 个月后分 3 期归属，每期归属的比例分别为 30%、30%、40%。

七、本激励计划资金来源为激励对象合法自筹资金，骏鼎达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，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、本计划激励对象不存在《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 条规定的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、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

声 明	2
特别提示	3
目 录	6
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 激励对象确定的依据及范围	10
第五章 本激励计划的具体内容	12
第六章 本激励计划的调整方法和程序	22
第七章 本激励计划的实施程序	24
第八章 本激励计划的会计处理	27
第九章 公司/激励对象各自的权利义务	29
第十章 公司/激励对象发生异动的处理	31
第十一章 附则	35

第一章 释义

除非另做说明，以下简称在本文中作如下释义：

释义项		释义内容
骏鼎达、本公司、公司	指	深圳市骏鼎达新材料股份有限公司
本激励计划、本计划	指	《深圳市骏鼎达新材料股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》
第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象在满足相应归属条件后，按约定比例分次获授并登记的本公司A股普通股股票
激励对象	指	本激励计划规定的符合授予限制性股票条件的人员
授权日	指	本激励计划获准实施后，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	公司向激励对象授予第二类限制性股票时确定的，激励对象获授公司每股股票的价格
有效期	指	自首次权益授予之日起至激励对象获授的权益全部归属或作废失效的期间
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	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类激励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，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《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》
《公司章程》	指	《深圳市骏鼎达新材料股份有限公司章程》
《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》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注 1：若无特殊说明，本计划引用数据指合并报表口径的财务数据或根据该类财务数据计算的财务指标

注 2：若本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上存有差异，则为四舍五入的结果

第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等原则，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、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可在权限范围内将本计划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，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订、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，上报股东会审议。董事会可在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、董事会薪酬与考核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。董事会薪酬与考核委员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。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更，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明确意见。

五、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，则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。

六、激励对象在获授的限制性股票归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象确定的依据及范围

一、激励对象确定的法律依据与职务依据

（一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象是根据《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董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的人员，符合本次激励计划的目的。激励对象名单由公司薪酬与考核委员会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计 85 人。包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心骨干员工。

本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司存在劳动关系或聘用关系。

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司的独立董事，不包括其他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，不包含外籍员工。

（二）预留授予部分的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。经董事会提出、董事会薪酬与考核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

确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东会前，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。

（二）公司董事会薪酬与考核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 5 日披露董事会薪酬与考核委员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董事会薪酬与考核委员会核实。

（三）公司应当对内幕信息知情人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。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，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第二类限制性股票合计不超过 78.4 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,840 万股的 1.00%。其中首次授予权益 72.67 万股，占本计划授予总量的 92.69%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.93%；预留授予权益共计 5.73 万股，占本计划授予总量的 7.31%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.07%。

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%。

一、第二类限制性股票激励计划的股票来源

本激励计划涉及的第二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、第二类限制性股票激励计划拟授予的数量

本激励计划拟向激励对象授予的第二类限制性股票合计不超过 78.4 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,840 万股的 1.00%。其中首次授予权益 72.67 万股，占本计划授予总量的 92.69%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.93%；预留授予权益共计 5.73 万股，占本计划授予总量的 7.31%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.07%。

三、第二类限制性股票激励计划的分配

第二类限制性股票激励计划首次授予的激励人数为 85 人，本次激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量（股）	占本激励计划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
----	----	----	----	------------	-----------------	--------------------

一、董事、高级管理人员

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量（股）	占本激励计划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	杜鹃	中国	董事、副总经理	20,000.00	2.5510%	0.0255%
2	杨波	中国	董事	20,000.00	2.5510%	0.0255%
3	彭俊杰	中国	董事	20,000.00	2.5510%	0.0255%
4	刘亚琴	中国	董事、董事会秘书	20,000.00	2.5510%	0.0255%
5	王朵	中国	副总经理	20,000.00	2.5510%	0.0255%
6	肖睿	中国	财务负责人	20,000.00	2.5510%	0.0255%
7	张宝辉	中国	技术负责人	20,000.00	2.5510%	0.0255%

二、其他激励对象

中层管理人员、核心骨干员工（共78人）	586,700.00	74.8342%	0.7483%
预留份额	57,300.00	7.3087%	0.0731%
合计	784,000.00	100.0000%	1.0000%

注 1：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%；在限制性股票授予前，激励对象因离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将对应限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配或调整至预留授予部分，但调整后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均不超过公司股本总额的 1.00%

注 2：预留份额的授予对象将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

注 3：本激励计划拟首次授予激励对象不包括公司的独立董事，不包括其他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，不包含外籍员工

注 4：上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上存有差异，则为四舍五入的结果

四、第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

（一）第二类限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期自第二类限制性股票授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 120 个月。

（二）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。根据

《管理办法》规定不得授出权益的期限不计算在 60 日内。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，授予日必须为交易日。

（三）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归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间不得归属：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如法律法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年第三季度报告披露前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励计划预留授予的限制性股票于 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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

按照本激励计划，激励对象获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。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、送股等情形增加取得的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、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。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的第二类限制性股票归属事宜。

（四）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限制其售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员，在就任时确认的任期内和任职期限届满后六个月内，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，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》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动

管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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授予价格的确定方法

（一）第二类限制性股票的授予价格

本激励计划第二类限制性股票的授予价格为每股38.33元，即在满足归属条件后，激励对象可以每股38.33元的价格购买向激励对象增发的公司A股普通股股票。

（二）第二类限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划第二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：

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76.65元的50%，为每股38.33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73.46元的50%，为每股36.73元。

（三）预留授予部分第二类限制性股票的授予价格

预留授予部分第二类限制性股票的授予价格与首次授予部分一致，即每股38.33元。预留授予部分第二类限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。

六、第二类限制性股票的授予与归属条件

（一）第二类限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成，则不能开展授予安排：

1、公司未发生如下任一情形

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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

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。

（二）第二类限制性股票的归属条件

同时满足以下归属条件，激励对象获授的第二类限制性股票方可办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

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 项规定情形之一，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 项规定的不得被归属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、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次第二类限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属期前的任职期限。

4、激励对象公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的第二类限制性股票归属期的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026年	25%	20%	20%	15%

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第二个归属期	2027年	25%	20%	20%	15%
第三个归属期	2028年	25%	20%	20%	15%
考核指标		业绩完成度		指标对应系数	
营业收入增长率（A）		A≥Am		X=100%	
		An≤A<Am		X=80%	
		A<An		X=0	
净利润增长率（B）		B≥Bm		Y=100%	
		Bn≤B<Bm		Y=80%	
		B<Bn		Y=0%	
公司层面归属比例（M）				X与Y的孰高值	

注1：上述“营业收入”、“净利润”指标以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响

注2：本草案涉及的业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异

若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2027年	25%	20%	20%	15%
第二个归属期	2028年	25%	20%	20%	15%
考核指标		业绩完成度		指标对应系数	
营业收入增长率		$A \geq A_m$		X=100%	

归属期	对应考核年度	以对应考核年度上一年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以对应考核年度上一年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
（A）		An≤A<Am		X=80%	
		A<An		X=0	
净利润增长率（B）		B≥Bm		Y=100%	
		Bn≤B<Bm		Y=80%	
		B<Bn		Y=0%	
公司层面归属比例（M）				X与Y的孰高值	

注1：上述“营业收入”、“净利润”指标以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，且“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响

注2：本草案涉及的业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票全部不得归属，并作废失效。

5、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司股权激励对象个人考核管理制度相关规定实施，主要围绕激励对象在考核年度内的个人态度与协作、能力与业绩等方面进行，采用打分等方式对激励对象每个考核年度进行绩效考核，个人层面绩效考核根据激励对象个人的绩效考核结果分为4个等级，其对应个人层面可归属比例如下：

等级	分数	个人层面可归属比例
A	分数 ≥ 80	100%
B	$70 \leq \text{分数} < 80$	80%
C	$60 \leq \text{分数} < 70$	70%
D	分数 < 60	0

在公司当期业绩水平达到业绩考核目标的前提下，激励对象当年实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的第二类限制性股票数量×公司

层面归属比例×个人层面可归属比例。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的第二类限制性股票取消归属或终止本激励计划。

6、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划授予的第二类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。考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面选取营业收入增长率和归属于上市公司股东的净利润增长率作为考核指标。营业收入增长率体现了公司成长能力和行业竞争力，是反映公司经营业务拓展趋势的重要指标之一；归属于上市公司股东的净利润增长率是衡量公司盈利能力和发展成果的核心指标，能综合反映公司的市场价值和获利能力。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，公司还设置了严密的个人层面的绩效考核，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个人的年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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，能够达到本激励计划的考核目的。

第六章 本激励计划的调整方法和程序

一、第二类限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至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，应对第二类限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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 为调整前第二类限制性股票授予/归属数量； 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 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（二）配股

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

其中： Q_0 为调整前第二类限制性股票授予/归属数量； 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 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前第二类限制性股票授予/归属数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（四）派息、增发

在公司派息和发生增发新股的情况下，第二类限制性股票授予/归属数量不做调整。

二、第二类限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划草案公告日至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，应对第二类限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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。

（二）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总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（三）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。

（四）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。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，第二类限制性股票的授予价格不做调整。

三、第二类限制性股票激励计划调整的程序

当上述情况出现时，应由公司董事会审议通过关于调整第二类限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整第二类限制性股票授予/归属数量和授予价格，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。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。

第七章 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其摘要，并提交董事会审议。

（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，负责第二类限制性股票的授予、归属（登记）及作废等事宜。

（三）董事会薪酬与考核委员会应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核查意见。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会审议通过后方可实施。公司应在召开股东会前，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。公司应在股东会审议本激励计划 5 日前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。

（五）股东会应对《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。

公司股东会审议本激励计划时，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，公司在规定时间内应向激励对象授予相关权益。经股东会授权后，董事会负责实施第二类限制性股票的授予、归属（登记）及作废等事宜。

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，公司应与激励对象签署股权激励协议，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。董事会薪酬与考核委员会应同时发表明确意见。律师事务所应当就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当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。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应同时发表明确意见。

（五）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。根据《管理办法》规定不得授出权益的期限不计算在60日内。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，授予日必须为交易日。预留权益的授予对象应当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。

三、第二类限制性股票的归属程序

（一）公司董事会应在第二类限制性股票归属前，就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同时发表明确意见，律师事务所应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（可分多批次），对于未满足归属条件的激励对象，对应批次的第二类限制性股票取消

归属，并作废失效。公司应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股份归属事宜。

四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划，应经董事会审议通过。

（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，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致提前归属的情形；

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、派息、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会应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核查意见。律师事务所应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。

五、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，应经由董事会审议通过。

（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，应经由股东会审议决定。

（三）律师事务所应就公司终止实施本激励计划是否符合《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）本计划终止时，尚未归属的第二类限制性股票予以作废失效。

第八章 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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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、第二类限制性股票公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值，并以草案公告前1个交易日收盘价用该模型对第二类限制性股票公允价值进行预测算（首次授予时正式测算）。具体参数选取如下：

1、标的股价：76.59元/股（假设授予日收盘价同2025年11月10日收盘价为76.59元/股）

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授予日至每期首个归属日的期限）

3、历史波动率：21.63%、25.10%、22.25%（分别采用深证成指最近12个月、24个月、36个月的年化波动率）

4、无风险利率：1.40%、1.43%、1.44%（中债国债对应到期收益率）

5、股息率：1.04%。

二、预计第二类限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具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，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划首次授予的第二类限制性股票成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示（假设首次授予日为2025年12月初）：

预计总成本（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
2,754.34	134.02	1,539.22	745.36	335.74

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、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人业绩考核未达到对应标准的将相应减少实际归属数量，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

注 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

注 3：上述测算部分不包含预留部分限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用，预留部分限制性股票的会计处理原则同首次授予限制性股票的会计处理

以目前信息初步估计，公司第二类限制性股票的摊销费用对有效期年内净利润有所影响。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，第二类限制性股票实施后，将有效激发核心团队的积极性，优化经营效率，为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第九章 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，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未成就归属条件，公司将按本计划规定的原则，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，损害公司利益。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与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。

（五）公司应根据本激励计划、中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等有关规定，积极配合满足归属的激励对象按规定进行第二类限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的原因造成激励对象未能归属第二类限制性股票并给激励对象造成损失，本公司不承担有关责任。

（六）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上报公司董事会批准，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。若情节严重，公司将依照法律法规对相关损失予以追偿。

（七）公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证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、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。

（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）激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票，并按规定限售和买卖股票。

（三）激励对象的资金来源于激励对象合法自筹资金。

（四）激励对象获授的权益在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

（五）激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前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。

（六）激励对象因激励计划所得收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（七）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归属的，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。

（八）激励对象在所获权益归属后离职的，应当在2年内不得从事同业竞争或类似的相关工作。如果激励对象在所获权益归属后离职，并在2年内从事同业竞争或类似工作的，激励对象应当将其因所获权益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。

（九）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（十）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协议，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。

（十一）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）若公司出现下列情形之一，则本激励计划终止实施，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、中国证监会认定的需要终止激励计划的其他情形。

（二）若公司出现下列情形之一，则本激励计划不做变更：

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）若公司出现下列情形之一，则由公司股东会决定本计划是否做出相应变更或调整：

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）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，导致不符合第二类限制性股票授予条件/归属安排，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。激励对象获授第二类限制性股票已归属的，所有激励对象应返还其已获授权益，董事会应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已获授权益而遭受损失的，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。

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，激励对象已归属的第二类限制性股票不做变更，尚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、证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、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）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退等，自离职之日起激励对象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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属部分所涉及的个人所得税。

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、员工手册、公司规章制度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

等；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。

（四）激励对象因退休而离职，其已获授但尚未行使的权益，退休当年可确认归属成就，且个人绩效考核满足要求的，该部分权益可正常归属；剩余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。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、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属部分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归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属部分所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因工而身故的，已获授但尚未归属的限制性股票不做处理，可由指定继承人或法定继承人予以继承，且个人绩效考核不再纳入归属条件。

2、激励对象非因工而身故的，已获授但尚未归属的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

公司与激励对象因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，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。

第十一章 附则

一、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。本草案未尽事宜，按国家有关法律、法规、中国证监会、深圳证券交易所相关规范文件和《公司章程》的规定执行。本草案如与国家日后颁布的法律、行政法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，按国家相关法律、行政法规、规范性文件、经合法程序修改后的《公司章程》和其他有关规定执行。

二、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市骏鼎达新材料股份有限公司

董事会

2025年11月10日