

证券代码：874388

证券简称：德美高科

主办券商：首创证券

北京德美高科科技股份有限公司

2025 年股权激励计划（草案）（修订稿）

2026 年 1 月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定制订。

二、本激励计划实施后，全国中小企业股份转让系统有限责任公司等相关部门如新颁布、修改相关业务规则，经公司股东会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

三、本激励计划为限制性股票激励计划。股票来源为公司向激励对象定向发行的北京德美高科科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股。

四、本计划拟向激励对象授予限制性股票总计不超过 896,750 股（最终以实际认购数量为准），占本计划草案公告时公司股本总额的 8.50%。其中，首次授予权益 738,500 股，占本激励计划公告时公司股本总额的 7.00%，首次授予部分占本次授予权益总额的 82.35%；预留权益 158,250 股，占本激励计划公告时公司股本总额的 1.50%，预留部分占本次授予权益总额的 17.65%。公司全部有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本次股权激励计划提交股东会审议时股本总额的 30%。

五、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的数量将做相应的调整。

六、本激励计划的激励对象共计 6 人，为在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工。激励对象不包括公司监事，不存在《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

七、本激励计划的有效期自限制性股票授予之日起至所有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，最长不超过 10 年。除公司基于本计划回购激励股份情形外，激励对象根据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、偿还债务。

八、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 6.25 元/股。

九、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，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、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	8
第三章	股权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	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	13
第六章	激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排	16
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法	19
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	22
第九章	股权激励计划的调整方法	30
第十章	股权激励的会计处理	32
第十一章	股权激励计划的相关程序	34
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	37
第十三章	限制性股票回购注销原则	40
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	41
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务	42
第十六章	附则	44

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：

释义项目	指	释义
本公司、公司、德美高科	指	北京德美高科科技股份有限公司
本计划、本激励计划、激励计划	指	北京德美高科科技股份有限公司 2025 年股权激励计划
激励对象	指	根据本激励计划获授限制性股票的人员
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
限售期	指	激励对象根据本计划获得的限制性股票不得转让、用于担保、偿还债务及设置其他权利限制的期间
限制性股票	指	公司依据本计划授予激励对象的、转让受到限制的德美高科股票
授予价格	指	本计划所确定的股权激励对象购买公司限制性股票的价格
解除限售期	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需满足的条件
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需满足的条件
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《管理办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
《业务规则》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》

《公司章程》	指	《北京德美高科科技股份有限公司公司章程》
元/万元	指	人民币元/万元

注：本激励计划中若合计数与各分项数值相加之和在尾数上存在差异，系四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引、激励和稳定公司的管理团队以及核心人才，充分调动公司高级管理人员及核心员工的积极性，增强公司管理及核心骨干员工对实现公司持续、快速、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工利益结合在一起，提升公司凝聚力，增强公司的竞争力，确保公司发展目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《监管指引第6号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制订本激励计划。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权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。董事会负责拟订和修订本激励计划，经董事会审议通过后，报股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，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、规范性文件和股转公司业务规则进行监督。

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依据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《业务规则》及《监管指引第6号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际经营管理情况而确定。

(二) 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 董事 高级管理人员 核心员工

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、核心员工，与实施本激励计划的目的相符合。本激励计划的激励对象为董事和高级管理人员的，由董事会提名，报经股东会审议批准确定。本次股权激励对象为核心员工的，由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东会审议批准确定。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司(含子公司)任职。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共6人，占公司全部职工人数的比例为2.73%。激励对象的范围为：

在公司(含控股子公司)任职的人员，为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的董事、高级管理人员、核心员工。

激励对象不包括公司监事或审计委员会成员、独立董事。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象张德斌、张兵为公司共同实际控制人，孙世良为持有5%以上股份的股东。

张德斌先生系公司共同实际控制人之一，任公司董事长、总经理，作为公司战略方向的主要决策者之一，在公司的战略方针、业务转型、经营管理等方面发挥关键作用。

张兵先生系公司共同实际控制人之一，任公司董事、副总经理，作为公司战

略与日常生产运营的主要参与者，全面负责公司西北、西南、东部等各个区域市场的生产运营管理及实施方案。

孙世良先生系持有5%以上股份的股东，任公司董事，在公司战略与日常生产运营过程中发挥重要支持作用，在公司重大固定资产投资项目中发挥重要作用，为公司走向资本市场，引入战略投资等重要项目提供管理意见及建议，为公司拓展客户提供支持。

上述激励对象对公司的经营业绩及未来的发展有直接影响关系，符合激励对象的范围。

本次股权激励计划存在预留权益，预留权益授予的激励对象经董事会提出、监事会发表明确意见后，公司将按要求及时、准确披露激励对象的相关信息。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、特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、激励对象的核实

- (一) 公司董事会审议通过本激励计划后,公司将通过□公司网站 √其他途径公司办公场地,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。
- (二) 本次股权激励计划需公司监事会或审计委员会充分听取公示意见,在公示期满后对激励对象名单进行审核。
- (三) 本次股权激励拟认定的核心员工尚需由监事会发表明确意见后,经股东会审议批准后才可以参与本次股权激励。若本次拟认定的核心员工未通过上述认定流程,则其不具有参与本次股权激励的资格。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

公司拟发行的股票种类为人民币普通股，每股面值为人民币1.00元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括限制性股票896,750股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为8.50%：

其中，本次股权激励计划拟预留的权益数量包括限制性股票158,250股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为1.50%，预留部分占本次授予权益总额的17.65%。

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为896,750股，占公司股本总额的百分比为8.50%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股 5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量(股)	占激励计划拟授出权益总量的比例(%)	涉及的标的股票数量(股)	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例(%)	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							

张德斌	董事长、总经理	实际控制人	158,250	17.65%	158,250	1.50%	向激励对象发行股票
张兵	董事、副总经理	实际控制人	105,500	11.76%	105,500	1.00%	向激励对象发行股票
孙世良	董事	持股 5% 以上股东	158,250	17.65%	158,250	1.50%	向激励对象发行股票
花宝兰	董事会秘书、财务负责人	否	105,500	11.76%	105,500	1.00%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
张树洪	核心员工	否	105,500	11.76%	105,500	1.00%	向激励对象发行股票
戴少强	核心员工	否	105,500	11.76%	105,500	1.00%	向激励对象发

							行 股 票
预留权益	158,250	17.65%	158,250	1.50%	—		
合计	896,750	100.00%	896,750	8.50%	—		

本激励计划的激励对象及拟授予股份数量由董事会根据激励对象的工作经历、对公司的贡献及其对公司未来经营发展的重要性，结合员工个人意愿及资金情况而最终确定。

若激励对象未按照后续授予公告要求在付款期限内足额缴纳认购款项，则未缴纳认购款项对应股票数量视为放弃，其获授的限制性股票数量以实际缴纳的认购资金为准。

五、 相关说明

本次预留权益的预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%。

第六章 激励计划的有效期、限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为(48)个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为公司股东会审议通过之日。

经公司股东会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

1、公司年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告日日终；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前5日内；

3、自可能对本公司股票及其他证券品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日起或者进入决策程序之日起，至依法披露之日内；

4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过卖出股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔卖出交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为自限制性股票授予登记完成之日起算，分别为12个月、24个月、36个月。激励对象获授权益与首次行使权益的间隔不少于12个月，每期行使权益时限不少于12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。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转

增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例 (%)
第一个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起满12个月后首个交易日起至授予登记日起24个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
第二个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起满24个月后首个交易日起至授予登记日起36个月内的最后一个交易日当日止	30.00%
第三个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起满36个月后首个交易日起至授予登记日起48个月内的最后一个交易日当日止	40.00%
合计	-	100.00%

预留部分的限制性股票若在2026年9月30日前（含2026年9月30日）授予，则公司层面业绩考核指标与首次授予部分一致；若在2026年10月1日后（含2026年10月1日）授予，预留部分的限制性股票预留部分的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例 (%)
第一个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起满12个月后首个交易日起至授予登记日起24个月内的最后一个交易日当日止	50.00%

第二个解限售期	自限制性股票授予登记完成之日起满24个月后首个交易日起至授予登记日起36个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
合计	-	100.00%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在就任时确定的任职期间，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。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、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。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为6.25元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

（一） 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

二级市场股票交易均价 每股净资产 资产评估价格

前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他

授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

（二） 定价方式的合理性说明

本次股权激励确定的公司有效市场参考价为12.37元/股，授予价格未低于有效市场参考价的50%。有效市场参考价的合理性分析如下：

1、二级市场股票交易均价

公司股票挂牌以来未在二级市场发生交易，不存在二级市场交易均价。

2、每股净资产

根据公司2024年度《审计报告》（信会师报字[2025]第ZB50167号），截至2024年12月31日，公司经审计的归属于挂牌公司股东的净资产为112,486,470.05元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为10.66元/股。

根据公司2025年半年度报告，截至2025年6月30日，公司归属于挂牌公司股东的净资产（未经审计）为116,484,003.14元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为11.04元/股。

综上，本次授予价格不低于最近一年及一期公司每股净资产的50.00%。

3、资产评估价格

根据北京中天华资产评估有限责任公司于2025年12月10日出具的《北京德美高科科技股份有限公司股东全部权益价值资产评估报告》（中天华资评报字[2025]第11866号），截至评估基准日，北京德美高科科技股份有限公司的股东全部权益账面值为11,648.40万元，评估值为13,050.00万元，评估增值1,401.60万

元，增值率12.03%。

本次评估采用收益法评估结果作为评估结论，即截至2025年6月30日，公司根据资产评估报告的每股评估价值为12.37元/股，公司本次股权激励拟授予价格与每股评估价值的比值为50.53%。

综上，本次授予价格不低于公司每股评估价值的50.00%。

4、前期发行价格

公司挂牌以来未进行股票增发，不存在相关挂牌以来发行价格。

5、同行业可比公司价格

公司选取与公司业务相近、交易活跃的上市公司作为同行业可比公司，公司与同行业可比公司业务与市场价格情况如下表所示：

证券代码	证券简称	同类业务简介	市盈率
920088.BJ	科力股份	科力股份一直专注于油田工程技术服务领域相关技术的研究与应用，集油田化学品研发与生产、工程装备设计与制造于一身，业务覆盖原油脱水、油田水处理、采油化学、油田增产增效、油气水分析检测、油田设备升级改造等众多技术服务领域	64.30
600968.SH	海油发展	能源技术服务产业为油气公司提供包括提高采收率技术服务、钻完修技术服务、装备智能制造与智慧运维服务、油气田生产一体化服务、LNG 一体化服务等在内的全方位技术服务	10.26
300084.SZ	海默科技	公司主要从事油气田高端装备制造、油气田技术服务和油气田数字化业务，致力于为油气田增产、生产优化和油气藏管理提供创新的技术、产品和服务，为油气田和相关行业数字化转型提供整体解决方案	-60.05
002353.SZ	杰瑞股份	油气技术服务主要包括智慧油田解决方案、地质及油藏研究服务、钻完井一体化	31.98

		技术服务、油气田增产技术服务、采油技术服务、油气田运维管理服务	
平均值	-	-	11.62
874388.NQ	德美高科	公司是一家重点围绕油田提高采收率、钻井开发等相关领域的综合油田技术服务提供商。公司专注于提供油田增产技术服务、石油钻井技术服务、油井维护技术服务三类技术服务解决方案	12.49

注 1：同行业公司市盈率（动）数据来源于 iFind 金融终端

注 2：公司市盈率根据评估报告数据以及最近一年每股收益计算；

注3：同行业可比公司业务简介来源于其定期报告

由上表可见，同行业可比公司平均市盈率倍数为11.62倍，根据公司有效市场价格计算得到的市盈率为12.49倍，本次股权激励限制性股票有效市场价格对应的市盈率略高于同行业可比公司平均市盈率水平。

同行业可比上市公司与公司主营业务存在相似性，但上表选取的同行业可比公司皆为上市公司，在股票流动性、市场认可度存在较大差异；此外，2025年A股二级市场表现强劲，在市场交投活跃、资金持续流入的驱动下，股价普遍上行，致使可比公司的市盈率倍数也随之出现明显抬升。因此，同行业可比公司价格参考性较低。

本次限制性股票的授予价格综合考虑了公司每股净资产、资产评估价格以及同行业可比公司价格等多种价格，出于谨慎性考虑，选取上述价格中最高值12.37元/股作为有效市场价格。

综上，本次股权激励的定价依据和定价方法具有合理性，不存在损害股东利益的情形。

三、 预留部分限制性股票的授予价格及确定方法

预留部分限制性股票的授予价格及确定方法与首次授予限制性股票保持一致。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

(一) 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的情形
5	中国证监会或全国股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
8	中国证监会及全国股转公司认定不得成为激励对象的其他情形

二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的情形
5	中国证监会或全国股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	法律法规规定不得参与公司股权激励的情形
8	中国证监会及全国股转公司认定不得成为激励对象的其他情形

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解限售期：2026 年度扣除非经常性损益后的归属于母公司所有者净利润 \geq 1800.00 万元
2	第二个解限售期：2027 年度扣除非经常性损益后的归属于母公司所有者净利润 \geq 2200.00 万元
3	第三个解限售期：2028 年度扣除非经常性损益后的归属于母公司所有

	者净利润≥2700.00 万元
--	-----------------

注 1：以上净利润不考虑本次激励计划股份支付的影响

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺

注 3：上述指标均以公司经审计的合并报表所载数据为准

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象获授的对应期间限制性股票均不得解除限售或递延至下一期，由公司按照回购价格回购注销。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象在有效期内须持续任职
2	激励对象不存在给公司造成经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形
3	公司员工业绩指标对应的考核年度，个人绩效考核为“良好”及以上
4	公司董事、高级管理人员不存在违反《全国中小企业股份转让系统挂牌公司治理规则》《公司章程》《董事会议事规则》等治理规则的情形

注：若激励对象未达到前述个人考核指标，则其根据本激励计划已获授但尚未满足解锁条件的限制性股票由公司回购注销

（五）绩效考核指标合理性说明

公司是一家以油田增产业务为核心的综合油田技术服务提供商，依托多年油服行业深耕及自身技术积累，专业从事油田增产、石油钻井、油井维护等领域相关技术服务及技术研发，致力于为石油开采企业提供高质量、多样化的技术服务解决方案。在国家能源安全形势日益严峻、油气资源“增储上产”政策持续推动的背景下，公司始终专注于油田技术服务领域，重点围绕提高油田采收率、定向井等领域相关技术，面向油田客户提供专业有效的油田技术支持与服务，推动油田稳产增产的同时，助力提升石油开发规模和供给力度。

（1）行业发展

地缘政治和能源安全因素对石油开采产生影响。一些国家为了保障能源供应的稳定性和多样性，可能会增加国内油气资源的勘探开发力度，这进一步拉动了上游对油田工程技术服务的需求。同时，国际合作项目的增加也为上游市场提供了新的增长点。

能源市场改革和新能源的崛起也对石油需求产生了影响。随着能源市场改革

的深化，传统的油气生产国和消费国都在寻求提高能源利用效率，这推动了油气产业链的优化和升级。同时，新能源的快速发展，如风能、太阳能的并网发电，也对油气输送和储存系统提出了新的技术要求，从而带动了相关油田工程技术和服务需求的增长。

根据艾媒智庫研究报告，2024 年全球油田服务与设备(OFSE)市场规模已达数千亿美元级别，预计到 2031 年期间将以一定年复合增长率持续增长，中国市场是全球的重要组成部分，预计到 2031 年规模将进一步扩大，占全球比重提升。考虑到油田服务行业发展形势向好，预计行业增长率较高的情况。

根据百諫方略 (DIResearch) 的调查研究，2025年全球油田服务市场规模将达到3,247.47亿美元，预计2032年将达到5,601.77亿美元，年均复合增长率 (CAGR) 为8.10% (2025–2032)。

根据《2025–2030油田服务行业发展分析及投资战略研究报告》，2025年，全球油气行业正站在历史性的转折点上。随着地缘政治格局的深刻调整、能源转型的加速推进以及技术创新的层出不穷，油气开采服务行业正经历着前所未有的变革与机遇。未来五年，该行业将迎来新一轮的增长周期，市场规模有望突破万亿元大关，年复合增长率保持在7%-8%。得益于国内油气资源需求的持续增加、技术进步带来的开采效率提升以及政策支持对行业的推动，到2030年，全球油气开采服务市场规模将达到6,800.00亿美元，中国市场规模将突破1,300.00亿元人民币。

公司业绩指标设置为2026年-2028年公司扣非归母净利润不低于1,800.00万元、2,200.00万元以及2,700.00万元，业绩指标年复合增长率为22.47%，高于行业预期增速。

综上，为把握行业快速增长窗口，抢占市场份额，同时达到对激励对象的激励效果，公司制定了复合增长率较高的业绩指标。

（2）公司业绩及同行业可比公司业绩

公司于新三板挂牌后，公司业绩增长明显，最近两年一期的营业收入及净利润数据如下表所示

单位：元

项目	2025 年 1-6 月	2024 年度	2023 年度
营业收入	68,098,191.12	118,509,712.47	101,443,216.24
净利润	7,620,092.56	10,407,449.58	7,457,556.36

注：2025 年 1-6 月数据未经审计

如上表所示，公司最近两年一期营收和净利润大幅增长，2024 年度、2025 年 1-6 月公司营业收入相比上一年度同期营业收入增长 16.82%、21.90%，2024 年度、2025 年 1-6 月公司净利润相比上一年度同期净利润增长 39.56%、133.40%。公司已进入一个快速成长期，具备较强的盈利能力和运营效率。为进一步调动团队积极性、促进项目高效落地，公司拟实施股权激励计划，旨在激励相关对象加速项目执行，有力推动公司业务的快速发展与市场扩张。

此次股权激励公司层面业绩指标设置为 2026 年-2028 年公司扣非归母净利润不低于 1800.00 万元、2200.00 万元以及 2700.00 万元（上述指标均以公司经审计的合并报表所载数据为准，不考虑本次激励计划股份支付的影响）。公司指标选择和设置的合理性分析如下：

①激励指标选择的合理性

公司本次股权激励出于聚焦主营业务、规避利润操纵以及注重股东利益采用扣非归母净利润作为激励指标：

A 聚焦主营业务

剔除“非经常性损益”（如政府补助、资产处置收益等短期、非持续性的收益或损失），能更真实地反映激励对象参与油服业务的努力程度，可以明确将激励对象的努力方向导向公司核心业务的发展与竞争力提升，避免为追求短期利润而分散精力于非经常性交易。

B 规避利润操纵

相比单一的收入指标，该指标能有效防止激励对象通过处置资产、获取非持续性的政府补贴、利用关联交易等非主营、不可持续的方式来“粉饰”报表利润，从而虚假达成业绩考核目标。采用扣非归母净利润可以督促激励对象通过扎实经营改善真实盈利，使激励成果更贴近公司内在价值的实际增长。

C 注重股东利益

该指标直接关系到公司的核心盈利能力和长期价值，是股东回报（如分红、公司价值）的根本基础。以此考核，有助于将激励对象的利益与公司长远发展、其他股东利益进行深度绑定。激励对象只有通过持续提升公司的主营业务利润，才能真正从股权激励中获益，这与股东关注公司长期价值增长的目标高度一致。

②激励指标数值设置的合理性

公司在考虑到公司历史增长情况以及可比公司发展情况等因素的情况下，按照前述金额设置了本次激励计划业绩指标。

A 考核指标在以往年度和等待期内业绩指标的增长情况

2022年至2024年度以及等待期内，公司扣非归母净利润（或业绩指标）及其增长情况如下表所示：

单位：万元

期间	扣非归母净利润	增长额	增长率
2022 年度	419.32	-808.00	-65.83%
2023 年度	795.72	376.40	89.76%
2024 年度	1,025.07	229.35	28.82%
2026 年度(业绩指标)	1800.00	-	-
2027 年度(业绩指标)	2200.00	400.00	22.22%
2028 年度(业绩指标)	2700.00	500.00	22.73%

注：2026年-2028年数据为本次股权激励计划业绩指标。

如上表所示，公司自2023年以来，扣非归母净利润保持增长趋势，但增长率波动较明显，2023年-2024年公司扣非归母净利润年均增长率为56.35%，年均增长额为302.87万元；本次股权激励计划考核期内，业绩指标年均增长率为22.47%，年均增长额为450.00万元，业绩增速虽低于以往年度，但主要考虑到：

一方面，企业在成长阶段往往能够实现较高的增速且多伴随明显波动，随着业务规模基数扩大及市场竞争加剧，持续保持较高的增长率难度较大，业绩规模波动趋于稳定，同时公司经营业绩在2023年以来已经实现了连续且高速的

增长，继续保持水平相当的高速增长率不符合企业一般发展规律及公司实际情况，制定过高的业绩指标可能无法起到调动员工积极性的效果，背离股权激励计划初衷。

另一方面，为充分调动激励对象工作积极性，确保公司抓住当前发展阶段的重要机遇，在股权激励计划考核期内，业绩指标年均增长额为 450.00 万元，高于 2023 年-2024 年度公司实现的扣非归母净利润年均增长额。

因此，本次股权激励计划业绩指标设置符合公司发展历史以及企业一般发展规律，并能够充分调激励对象工作积极性。

②公司及同行业可比公司的近期业绩规模、增长情况

2022 年至 2024 年，公司同行业可比公司扣非归母净利润及其增长率情况如下表所示

单位：万元；%

公司名称	2022 年度		2023 年度		2024 年度	
	金额	增长率	金额	增长率	金额	增长率
科力股份	4,336.99	22.19	4,358.62	0.50	4,179.47	-4.11
海油发展	211,207.08	96.10	286,328.03	35.57	380,487.93	32.89
海默科技	588.36	-102.09	2,760.61	369.20	-22,934.72	-930.78
杰瑞股份	212,585.39	43.78	238,668.80	12.27	240,213.88	0.65
平均值	-	54.02	-	16.11	-	9.81
德美高科	419.32	-65.83	795.72	89.76	1,025.07	28.82

注 1：由于海默科技部分年度存在亏损情况，计算增长率平均值时将其剔除。

注 2：可比公司数据来源于 iFind 金融终端。

由上表数据对比可知，近几年受国内油气资源需求增加、技术进步以及政策支持等因素影响，同行业可比公司扣非归母净利润基本保持增长态势；本公司自 2023 年以来业绩变化方向与同行业可比公司基本保持一致，亦呈现增长态势，并且增长率持续高于同行业可比公司的平均水平，这一表现主要得益于公司近几年规模相对较小，正处于业务快速扩张与发展阶段。

基于上述背景，为充分调动激励对象工作积极性，确保公司抓住当前发展

阶段的重要机遇，本次股权激励方案有针对性地设定了较同行业近期平均增长率更高的业绩考核指标增速。该设置既反映了公司实际增长潜力，也体现了激励计划的前瞻性与挑战性。

综上所述，公司本次股权激励计划业绩指标设置具备合理性，公司层面业绩指标设置符合行业趋势和公司发展要求，能够吸引、激励和稳定公司的管理团队以及核心人才，具备激励效果及可实现性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系。本次限制性股票激励计划，采用向激励对象定向发行股票方式进行股权激励，股权激励主要目的是奖励长期以来对公司做出贡献的员工，充分调动公司管理层及员工的积极性，增强公司凝聚力，提高公司可持续发展能力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，公司对个人设置了个人绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、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可解除限售的条件。

综上所述，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 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

（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。

（二）配股

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

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。

（三）缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股缩股比例（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。

（四）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。

二、 限制性股票的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

（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

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

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 为每股缩股比例； 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，限制性股票的授予价格不做调整。

三、 激励计划调整的程序

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和授予价格。

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和授予价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票数量和授予价格的，应经公司董事会做出决议并经股东会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、会计处理方法

限制性股票会计处理方法：

按照《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。

1、授予日

按照《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》的规定，股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

2、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，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例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；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司按照本激励计划规定进行回购，按照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

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，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格。

二、预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司以资产评估价格 12.37 元/股作为公允价格，对首次授予的限制性股票的公允价值进行预测算，公司若首次授予 738,500 股限制性股票，授予价格为 6.25 元/股，根据上述测算方法，在预测算日，应确认的总费用预计为 283.11 万元。前述总费用由公司在股权激励计划的限售期内相应的年度列支，同时增加资本公

积。

假设 2026 年 3 月 31 日方案实施完成，公司本次限制性股票股份支付费用计算如下（单位：万元）：

需摊销的总费用	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度
283.11	123.86	101.45	48.36	9.44

注 1：上述股权支付费用摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时请股东注意可能产生的摊薄影响

注 2：上述股权支付费用摊销预测对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准

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，但预计不会造成重大不利影响。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、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，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 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

(一) 董事会应当依法对本激励计划进行审议并做出决议。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计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销等工作。

(二) 公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，向全体员工公示激励对象名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见，同时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。主办券商应当对股权激励计划草案和公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

(三) 公司股东会就本激励计划相关事项作出决议，须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东会决议。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。

(四) 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、授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销等工作。

二、 授出权益的程序

(一) 股东会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签订《北京德美高科科技股份有限公司2025年股权激励计划授予协议》，以约定双方的权利义务关系。

(二) 本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东会审议通过后同时披露限制性股票的授予公告。

(三) 股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。若公司未能在60日内完成上述工作的，本计划终止实施，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（不得授出限

制性股票的期间不计算60日内）。公司授予权益后，应当向全国股转公司提出申请，经全国股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）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。

三、 行使权益的程序

（一）在解除限售前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售条件是否成就进行审议，监事会、主办券商应当发表明确意见。对于满足解除限售条件的，由公司办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司按照本激励计划的相关规定处理。

（二）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司持有百分之五以上股份的股东、董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

（三）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向全国股转公司提出申请，经全国股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（四）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。

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议通过股权激励计划之前可进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的股权激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东会审议，且不得包括下列情形：

（1）加速提前解除限售的情形；

（2）降低授予价格的情形。

2、公司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明确意见。

3、主办券商应当就公司变更方案是否符合《监管指引第6号》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议前拟终止股权激励计划的，应当经董事会审议通过并披露。公司在股东会审议通过股权激励计划后拟终止股权激励计划的，应当经董事会、股东会审议通过并披露。

2、主办券商应当就终止实施股权激励是否符合《监管指引第6号》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意见。

3、公司终止实施股权激励计划后，应当根据有关法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司关于股票回购的相关规定，办理授出权益的回购注销。

五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为1、出现股权激励计划规定的应当回购注销限制性股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销相关事宜。公司监事会及主办券商应当就是否存在限制性股票应当回购注销的情形发表意见。2、公司回购注销限制性股票的办理程序及相关信息披露要求应当符合法律、行政法规、中国证监会、全国股转公司及证券登记结算机构关于股票回购的相关规定。3、公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，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、股票拆细、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，尚未解除限售的限制性股票如果发生回购情形，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整，调整方式详见本激励计划“第九章股权激励计划的调整方法”。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由公司董事会决定是否终止实施本激励计划，并提出具体方案报股东会审议，但不得损害公司股东的利益。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：①挂牌公司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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

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安排，激励对象持有的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（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）；已解除限售的限制性股票，激励对象应当返还对应权益和收益。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的处理

（一）如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，按以下方式执行：

（1）激励对象非因其过错原因发生职务变更，且仍在公司内（包括子公司任职），其获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

（2）在本激励计划有效期内，激励对象发生以下离任情形时，已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）回购注销：①劳动合同期满，未续签；②主动辞任；③双方协商一致解除任职关系；④非激励对象过错被辞任。

（3）激励对象因触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、

严重违反公司制度等过错行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致激励对象离任的,则已解除限售股票和已获授但尚未解除限售的限制性股票,由公司按授予价(扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响)回购注销。

(4) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休,或按照公司制度经公司同意提前退休/退岗的,其获授的限制性股票继续有效,其退休后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

(5) 激励对象因丧失劳动能力时:

激励对象因工伤丧失劳动能力而离任的,其获授的限制性股票继续有效,情况发生后公司业绩考核条件作为其已获授但尚未解除限售的限制性股票的考核条件,按照本激励计划规定予以解除限售;离任后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

激励对象非因工伤丧失劳动能力而离任的,在情况发生之日,激励对象根据本激励计划已解除限售的权益继续有效,已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按授予价格(扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响)予以回购注销。

(6) 激励对象身故的:

激励对象若因执行职务而身故的,其获授的限制性股票将由指定继承人或法定继承人持有,情况发生后公司业绩考核条件作为其已获授但尚未解除限售的限制性股票的考核条件,按照身故前本激励计划规定予以解除限售,其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。

激励对象若因其他原因而身故的,根据本激励计划已解除限售的权益继续有效、由指定继承人或法定继承人持有,已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按授予价格(扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响)予以回购注销。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形,本激励计划终止实施,已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售:①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的;②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的;③最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的;④最近

12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

（二）如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：

①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；③最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

第十三章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

若触发回购情形，公司按本计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

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、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，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，调整方式详见本激励计划“第九章股权激励计划的调整方法”。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

当出现前述情况时，应由董事会审议通过关于调整限制性股票回购数量、回购价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票回购数量、回购价格的，公司必须提交股东会审议。

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和授予协议的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；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。

第十五章 公司与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，并按本激励计划的规定对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有解除限售的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售条件，公司有权按照本激励计划的规定回购注销激励对象尚未解除限售的限制性股票。

(二) 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、严重违反公司制度等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，对于激励对象已解除限售股票和已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

(三) 公司不得为激励对象依据本激励计划获取有关权益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。

(四) 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。

(五) 公司应按照有关规定及时履行本激励计划申报和信息披露义务。

(六) 公司有权根据本激励计划的规定提前终止本激励计划并回购注销尚未解除限售的限制性股票。

(七) 公司应当根据本激励计划以及中国证监会、全国股转公司、证券登记结算公司等有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定进行解除限售。但若因中国证监会、全国股转公司、证券登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(八) 公司确定本期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，不构成公司对员工任职期限的承诺，公司对员工的任职关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或相关决议执行。

(九) 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的任职要求，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自筹资金。

（三）激励对象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。

（四）激励对象所获授的限制性股票，经证券登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。但限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

（五）激励对象因本次股权激励计划获授的权益，在解除限售后，股票交易应遵守《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件等规定；如激励对象为公司董事、高级管理人员的，因本次股权激励计划获授的权益，在解除限售后应及时办理限售。

（六）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。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（七）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权益和收益返还公司。

（八）若出现提前终止实施本激励计划的情形，激励对象必须严格按照公司股东会的决议和公司的安排，进行限制性股票解除限售、回购注销等事宜。激励对象发生本激励计划规定的涉及公司回购注销股票、激励对象返还公司收益等违约处罚的情形，应严格按照本激励计划的规定履行相关义务。若拒不履行的，公司将追究其违约责任。

（九）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十六章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

北京德美高科科技股份有限公司

董事会

2026 年 1 月 16 日