

证券代码：838020

证券简称：科德科技

主办券商：长江承销保荐

广东科德环保科技股份有限公司
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》（以下简称“《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》、《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）》和其他有关法律、法规及规范性文件以及《广东科德环保科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）制定。本激励计划实施后，全国中小企业股份转让系统有限公司等主管部门如新颁布、修改相关业务规则的，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。

二、本激励计划为限制性股票激励计划，股票来源为公司已回购的本公司普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予股票权益为1,500,000股（最终以实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为普通股股票，占本激励计划草案公告时公司股本总额的3.74%。本激励计划拟一次性授予，不设置预留权益。

本计划实施后，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挂牌公司股东会审议时公司股本总额的30%。

四、本激励计划限制性股票的授予价格为每股3.10元。若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，限制性股票的授予价格将根据本激励计划进行相应的调整。

五、本激励计划拟授予激励对象为公司或公司的子公司任职的董事、高级管理人员及核心员工。本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计14人。激励对象不包括独立董事（公司未聘任独立董事）、监事。

六、本激励计划的有效期为授予的限制性股票完成登记之日起至激励对象获授的所有限制性股票解除限售或回购完毕之日止，最长不超过36个月。本计划授予的限制性股票解锁期为自限制性股票授予登记完成之日起12个月、24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。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票提供贷款及其他任何形式的财务资助，包括但不限于为其贷款提供担保。

八、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。

九、本激励计划须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	12
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	20
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法	22
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	26
第九章	股权激励计划的调整方法	35
第十章	股权激励的会计处理	37
第十一章	股权激励计划的相关程序	39
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	42
第十三章	限制性股票回购注销原则	44
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	45
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务	46
第十六章	附则	48

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		释义
科德科技、本公司、公司	指	广东科德环保科技股份有限公司
本激励计划	指	广东科德环保科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	公司根据本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得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心员工
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
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	本激励计划的有效期间，即授予股票登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购完毕之日，最长不超过 36 个月
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票解锁前的锁定期间
解除限售期	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并挂牌流通的期间
解除限售条件	指	根据本计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》

《监管指引》	指	《非上市公众公司监管指引第6号—股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《广东科德环保科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转系统、股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
元	指	人民币元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明，均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，均为四舍五入所造成。

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，完善公司薪酬考核体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司长远发展和核心团队员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司未来发展战略和经营目标的实现，公司在充分保障股东利益的前提下，根据《公司法》、《证券法》、《监管指引》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。

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，包括但不限于股份授予、业绩考核、股份解除限售与回购注销。

三、监事会是本激励计划的监督机构，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。

监事会负责审核激励对象名单，并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。公司在股权激励计划通过董事会或股东会审议通过后进行变更的，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独立意见。

四、股权激励计划实施过程中，授出权益和行使权益前，监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益、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》《公众公司办法》《监管指引》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，符合相关法律、法规的要求。

（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

本次股权激励对象为高级管理人员的，必须经公司董事会聘任。本次股权激励对象为核心员工，核心员工由公司董事会提名，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。

本股权激励计划激励对象均须在公司授予限制性股票时、本激励计划的考核期内、限售期内及解除限售期内与公司或公司的控股子公司具有聘任或劳动合同关系。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共14人，占公司全部职工人数的比例为6.9%。激励对象的范围为：

对公司经营业绩和未来发展有直接影响的董事、高级管理人员和核心员工。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划不存在预留权益。

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 ☒ 其他途径公司公示栏，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参与本次股权激励。如果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

本计划标的股票来源为公司已回购本公司股票。股票种类为人民币普通股。

回购本公司股票的实施情况说明：

2023年5月26日，公司召开第三届董事会第九次会议，审议通过了《2023 年回购股份方案的议案》，该议案已经公司2023年第二次临时股东大会审议通过。

2023年5月30日，公司披露《2023年回购股份方案公告》。根据前述公告披露，基于对公司未来发展前景的信心和公司价值的认可，在综合考虑公司经营情况、财务状况及未来盈利能力等因素的基础上，2023年公司拟继续以自有资金回购公司股份，用于股权激励，进一步促进公司发展，建立健全公司激励体系，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性，使公司股东、管理层和员工共享公司发展成果。

2023年9月14日，公司披露《回购股份结果公告》。根据前述公告，本次股份回购期限自2023年7月7日开始，至2023年9月13日结束，以集中竞价方式累计回购公司股份1,500,000股，本次回购占公司当时总股本的比例为3.67%，累计使用资金人民币7,306,232.25元，（不含印花税、佣金等交易费用），回购股份交易成交最高价为5.79元/股，成交最低价为4.1元/股，成交均价为4.87元/股，未超出回购方案设定的最高限价。

上述回购股份1,500,000股拟全部用于本次股权激励计划。

经核查股东名册与股权激励对象确认，在上述回购期间，本次股权激励对象中仅本杨波（时任研发部经理，核心员工，减持15000股公司股票，）和胡小丽（时任财务部副经理，核心员工，减持6000股公司股票），其他激励对象持股情况未见变动。经公司核查及与相关激励对象本人确认，其二人均确认前期减持

股票的行为均基于个人及家庭资金规划需求自主实施的市场化操作，属于正常的财务安排，具备合理性与合规性。上述减持决策由激励对象独立作出，减持时点、减持价格均由其结合当时二级市场股价走势及自身资金需求自主确定，与本公司后续推出的股权激励计划在决策逻辑、实施动机上无任何关联。

本次回购期间（2023年7月7日至2023年9月13日）公司股票累计成交1,749,057股，其中公司回购专户买入1,500,000股，同期除公司回购增持外，亦存在其他股东增持情形。鉴于交易对手方的不确定性，公司无法确认上述两名激励对象减持股票的具体受让方。

本次股权激励计划（草案）系公司于2025年12月结合现阶段战略发展目标、核心人才梯队建设需求及行业竞争态势，经董事会审慎研究论证后启动的长期激励举措。方案设计、对象筛选、价格确定等环节均严格遵循《公司法》《证券法》及全国中小企业股份转让系统相关监管规定，履行了完备的内部决策程序，与前期股票回购及激励对象减持行为在决策背景、实施目的上完全独立。本次股权激励的对象筛选，严格按照岗位重要性、业绩贡献度、与公司战略契合度等核心标准执行，相关激励对象系凭借其在公司的岗位职责、工作业绩及对公司发展的实际贡献，经公司综合评定后入选，入选资格的获取具备客观依据。

杨波先生现任公司研发经理兼研发技术专家，系公司核心技术人员。任职超10年，始终牵头公司关键产品技术研发与创新攻坚工作，依托其深厚技术积淀，其成功推动材料配方优化、生产工艺改进等多项技术突破，主导完成多款核心新产品开发上市，直接强化了公司产品核心技术壁垒，显著提升产品技术竞争力与市场占有率。对其实施股权激励，是防范核心人才流失风险、将个人收益与公司技术成果转化效益深度绑定的关键举措，既能充分激发其持续投入技术攻关的内生动力，确保公司在关键技术领域的研发优势，亦是保障公司中长期技术创新战略稳步落地、巩固行业技术领先地位的必然要求。

胡小丽女士现任公司财务总监，系公司高级管理人员。服务公司超16年，从会计岗位逐步晋升，全程参与并见证公司财务体系发展升级。凭借深厚专业功底与丰富管理经验，其任职期间牵头推进公司财务体系规范化建设，构建完善财务风险管控体系，成功落地ERP财务系统信息化升级项目，实现财务数据高效整合与管理效率大幅提升。对其实施股权激励，能够有效引导其从公司所有

者视角统筹财务工作，聚焦企业长远价值创造，平衡短期业绩目标与长期战略发展；同时进一步强化高级管理团队向心力与稳定性，提升战略执行力，确保公司经营规划、资本运作与财务战略高效落地，为企业长期稳健运营提供核心管理保障。

对两名激励对象实施本次股权激励，是公司在充分肯定其过往贡献的基础上，防范核心人才流失、稳固技术与管理团队的必然要求，亦是保障公司技术优势延续、战略目标落地、建立健全长期激励与约束机制、实现长远可持续发展的关键举措。

本次激励股份授予价格依据监管要求，结合公司每股净资产、二级市场交易价格等因素合理确定，定价公允合规，不存在任何利益输送情形。根据公司披露的《2023年回购股份方案公告》（公告编号 2023-011），本次回购采取竞价方式，除董监高、控股股东、实际控制人及其一致行动人等不得在回购区间卖出股票外，回购面向全体股东，拟回购价格不存在损害投资者利益的情形。公司未对核心员工股票交易行为作出限制，故存在激励对象在回购期间交易股票的情形。需进一步说明的是，公司股票回购事项已于2023年9月完成，彼时虽明确回购股份将用于股权激励，但仅为公司层面原则性规划，尚未启动具体激励方案编制，未划定激励对象范围，亦未就激励对象名单、授予价格、授予数量等核心要素开展论证与确定工作。相关激励对象在实施减持行为时，客观上无法预知后续股权激励计划的具体安排，不存在以股权激励预期为导向进行减持的可能性。

虽可能存在参与回购员工本次参与股权激励的情况，但公司不存在从相同主体高价回购后再以较低价格授予的利益输送情形。具体原因如下：

第一，回购与股权激励为两项独立交易，相关回购定价依据由公司股东会授权董事会在回购实施期间，综合公司二级市场股票价格、前期股票发行价格、公司财务状况和经营状况确定，价格上限不高于董事会通过回购股份决议前60个交易日（不含停牌日）交易均价的200%，符合《全国中小企业股份转让系统挂牌公司回购股份实施细则》的公允定价要求，具体回购价格反应了当时的市场真实价格，不存在公司主动抬高价格向特定主体输送利益的情形，且本次回购面向全体股东以集合竞价方式进行，并非定向针对本次股权激励对象。

本次股权激励的授予价格采取自主定价方式，综合考虑了公司所处行业、经营情况、激励目的、归属于公司股东的每股净资产、回购价格等多方面因素。经公司与激励对象充分沟通，最终确定授予价格为3.10元/股，授予价格不低于股票票面金额且不低于有效市场参考价的50%，符合《监管指引第6号》相关规定，具有合理性。且低价授予限制性股票是行业通行的股权激励方式，降低对公司有贡献的员工的参与成本，吸引和留住优秀人才，充分调动相关员工的积极性，有效地将股东利益、公司长远发展和核心团队员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司未来发展战略和经营目标的实现，使其更愿意长期持有公司股票。本次股权激励授予价格已履行必要的决策程序，定价公允合规，程序合法合规，不存在损害公司及其他股东利益的情形，亦不存在任何利益输送情形。

第二，股权激励对象在回购期间卖出股票系其基于自身财务需求与投资判断的自主行为，公司未以任何形式要求或引导其交易公司股票，亦未承诺以股权激励名额作为其卖出股票的对价；本次激励对象选拔以岗位重要性、近年业绩贡献、服务年限等客观指标为核心标准，授予名额分配经严格审核，不存在因对象在回购期间卖出股票而优先授予的情形。同时，激励对象通过减持获得短期投资收益的同时，亦需承担股权激励项下股票锁定期、业绩考核等相关风险，收益与风险相匹配，不存在利益输送空间。

第三，公司回购股票全部存入公司股票回购专用账户，股权激励授予股票来源于该专用账户，股票流转严格遵循监管规则，资金与股票的流转均独立透明，且两项交易均已履行完整的审议程序及信息披露义务。

综上，本公司股票回购及股权激励计划的实施，均严格遵守法律法规及监管要求，不存在任何违规操作，更不存在任何利益输送或其他危害公司股东利益的情形。相关激励对象的交易不存在故意通过高价减持股票，再以低价参与股权激励获取股份的情形。公司回购及股权激励两项交易的定价依据、交易目的、决策程序均相互独立，定价公允合理，对象选拔公平透明，不存在利益输送情形。

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1,500,000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3.74%：

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1,500,000股，占公司股本总额的百分比为3.74%。

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							
李传福	董事、总经理	否	400,000	26.67%	400,000	1.00%	回购本公司股票
胡小丽	财务总监	否	100,000	6.67%	100,000	0.25%	回购本公司股票
邓仲明	董事、副总经理	否	50,000	3.33%	50,000	0.12%	回购本公司股票
姜洁丽	董事会秘书	否	50,000	3.33%	50,000	0.12%	回购本公司股票
二、核心员工							
杨波	核心员工	否	200,000	13.33%	200,000	0.50%	回购本公

							司股票
彭 辉	核心员工	否	30,000	2.00%	30,000	0.07%	回购本公司股票
黄小勇	核心员工	否	20,000	1.33%	20,000	0.05%	回购本公司股票
吴怀刚	核心员工	否	120,000	8.00%	120,000	0.30%	回购本公司股票
舒心灵	核心员工	否	100,000	6.67%	100,000	0.25%	回购本公司股票
陈 翠	核心员工	否	100,000	6.67%	100,000	0.25%	回购本公司股票
余建云	核心员工	否	30,000	2.00%	30,000	0.07%	回购本公司股票
周 超	核心员工	否	100,000	6.67%	100,000	0.25%	回购本公司股票
王希刚	核心员工	否	100,000	6.67%	100,000	0.25%	回购本公司股票
沈 荣	核心员工	否	100,000	6.67%	100,000	0.25%	回购本公司股票
预留权益			0	0%	0	0%	—
合计			1,500,000	100%	1,500,000	3.74%	—

上述董事、高级管理人员拟获授股份合计 600,000 股，占激励计划拟授出权益总量的比例为 40.00%，占激励计划公告日股本总额的比例为 1.49%；核心员工拟获授股份合计 900,000 股，占激励计划拟授出权益总量的比例 60.00%，占激励计划公告日股本总额的比例为 2.24%。

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职级及其对公司发展的重要性等因素综合确定，各激励对象在相应标准额度内根据个人意愿申请认购。考虑到激励对象将在公司的经营发展中积极发挥作用，故授予相应股份以达到激励效果。

参与本次股权激励计划的 14 名激励对象中，子公司员工人数 2 名，母公司员工人数 12 人。激励对象舒心灵，是我司子公司广东恒绿洁涂装科技有限公司总经理，负责该公司各项业务及管理工作；激励对象沈荣，是我司子公司韶关市科德新材料有限公司员工，职位为韶关基地厂长，负责工厂管理工作，其他人员均为母公司员工。参与对象中子公司员工人数占比为 14.29%。

公司本次股权激励计划对李传福、杨波授予数量较多，主要原因如下：

李传福先生，2023 年 11 月入职，2024 年 1 月起担任公司总经理，2025 年 3 月起担任公司董事。李传福先生全面负责公司日常运营与战略执行，构建了更高效的管理体系与团队，提升了整体运营效率，为公司的可持续发展奠定了坚实基础。在其带领下，公司业务拓展取得明显成效，成功引入多家重点客户，24-25 年期间，公司年均新客户销售额超过 5500 万元。此外，公司 2024 年通过国家专精特新“小巨人”认定，入选 2025 年重点“小巨人”企业，并承担“三新一强”推进计划。作为公司最高经营管理负责人和董事，李传福先生的决策直接影响公司经营。

杨波先生，2015 年 12 月入职，任公司研发中心技术专家兼研发一、二、三部经理，为公司核心的技术骨干，其搭建并培养了一支高水平研发团队，确保了公司技术能力的持续领先与迭代。杨波先生在职期间，取得发明专利 9 项，实用新型专利 6 项，目前尚有 16 项发明专利及 8 项实用新型专利在审核中，作为公司的“技术基石”，其长期、关键的技术贡献是公司核心竞争力的来源。给予其较高的认购份额，是对其历史卓越贡献的肯定，更是为了激励其继续带领研发团队进行前瞻性创新，保持公司技术领先优势，实现未来长期的技术价值转化。

上述核心员工中杨波、彭辉、黄小勇 3 名核心员工已经公司第二届董事会第十四次会议提名，并完成向全体员工公示和征求意见，由监事会发表了明确意见并经 2021 年第二次临时股东大会审议通过。上述核心员工中除杨波、彭辉、黄小勇外其他 7 名核心员工已经公司第四届董事会第七次会议提名，尚需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。如最终获得股东会审议批准的核心员工名单发生变动，公司将按照《公众公司办法》《监管指引》的有关规定对本激励计划进行调整。

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, 且其获授的限制性股票数量需根据其实际缴纳的自筹认购资金进行相应调整。

此次股权激励计划分配额度的确定原则主要是按照员工级别结合其认购意愿来制定的, 4 位董事或高级管理人员各分配了不超过 40% 的拟授出股份额度, 其中李传福出于对公司未来业绩增长的较强信心, 及对公司长期价值的高度认可决定主动大额认购股份。既是对公司未来发展的坚定支持, 也意在起到良好的示范效应, 提振员工信心, 增强团队凝聚力与归属感。

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（36）个月，有效期自限制性股票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，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本激励计划草案经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或者进入决策程序之日，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授予登记完成之日起的12个月，24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	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
合计	—	100%

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3.10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，前次股权激励授予价格、回购股份价格

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 3.10 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、公司股票二级市场交易价格情况

公司为新三板创新层公司，于 2015 年 8 月在全国股转系统挂牌。根据同花顺数据终端数据，本激励计划公告日（2025 年 12 月 30 日）前 1 个交易日、前 20 个交易日、前 60 个交易日、前 120 个交易日股票交易数据如下：

交易时段	交易量（股）	交易金额（元）	交易均价（元/股）	授予价格/交易均价
前 1 个交易日	-	-	-	-
前 20 个交易日	19,000	10,466	5.51	56.28%
前 60 个交易日	54,911	286,754	5.22	59.36%
前 120 个交易日	135,824	671,805	4.95	62.68%

注：交易均价=总成交金额÷总成交数量

公司交易方式为集中竞价交易，股票二级市场存在一定交易量，对反映公司股票价值公允性的具有一定参考性，本次限制性股票的授予价格未低于有效市场参考价的 50%。

2、公司每股净资产情况

根据公司 2024 年度《审计报告》（CAC 审字[2025]0540 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 155,313,601.90 元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为 3.87 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 160,855,131.52 元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为 4.01 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、前次股权激励授予价格

本激励计划公告前，公司于 2021 年 7 月 16 日召开第二届董事会第十四次会议、2021 年 8 月 10 日召开 2021 年第二次临时股东大会审议通过了《关于股权激励计划（草案）》等议案，公司 2021 年限制性股票激励计划向 21 名激励对象授予限制性股票 940,000 股，股票来源为回购本公司股票，授予价格为 3.10 元/股，后根据 2021 年半年度权益分派情况对限制性股票的授予价格应进行调整，调整后实际授予价格为 3.00 元/股。

本次限制性股票的授予价格高于前次股权激励授予价格。

4、拟授予股票的回购股份价格

公司本次累计通过回购股份专用证券账户以集合竞价方式回购公司股份 1,500,000 股，最高成交价为 5.79 元/股，最低成交价为 4.10 元/股，成交均价为 4.87 元/股，本次授予价格未低于回购股份价格的 50%。

5、可比公司市盈率、市净率情况

公司主要业务为从事双组份阴极电泳涂料的研发制造销售，并配套销售助剂前处理产品等。根据新三板管理型行业分类，公司行业属于“C-制造业-26 化学原料和化学制品制造业-264 涂料、油墨、颜料及类似产品制造-2641 涂料制造”。截至 2024 年 12 月 31 日，同行业可比公司市盈率及市净率如下：

单位：元

证券简称	每股市价	每股净资产	每股收益	市盈率	市净率
太湖股份	7.50	3.45	0.42	17.86	2.17
冠军科技	2.00	1.60	0.14	14.29	1.25
三新股份	11.98	5.48	0.94	12.74	2.19
威旗科技	6.50	2.54	0.72	9.03	2.56
菱湖股份	1.46	2.63	0.19	7.68	0.56
吉华材料	1.33	1.73	0.19	7.00	0.77
惠尔明	0.51	2.48	0.10	5.10	0.21
平均值				10.53	1.39
科德科技	4.95	3.87	0.42	11.79	1.18

注：上述表格中可比公司每股市价为 2025 年 12 月 29 日收盘价, 科德科技每股市价为本次股权激励计划公告日（2025 年 12 月 30 日）前 1 个交易日、前 20 个交易日、前 60 个交易日、前 120 个交易日股票交易均价孰低值；每股收益、每股净资产为各挂牌公司 2024 年 12 月 31 日数据。市净率=收盘价/每股净资产，市盈率=收盘价/每股收益。

2024 年度，公司基本每股收益为 0.42 元，截至 2024 年 12 月 31 日，公司归属于公司股东的每股净资产为 3.87 元，按照本次股权激励计划公告日（2025 年 12 月 18 日）前 1 个交易日、前 20 个交易日、前 60 个交易日、前 120 个交易日股票交易均价孰低值 4.95 元/股计算，公司的市盈率为 11.79 倍，市净率为 1.18 倍，均处于上述可比公司的区间范围内。

同时，假设按照行业平均值的市盈率 10.53 倍计算，公司的有效市场参考价为 4.42 元/股；假设按照行业平均值的市净率 1.39 倍计算，公司的有效市场参考价为 5.38 元/股。公司本次股权激励限制性股票的授予价格为 3.10 元/股，未低于前述有效市场参考价的 50%。

综上，本次授予价格系采取自主定价方式，综合考虑了公司所处行业、经营情况、激励目的、归属于公司股东的每股净资产、回购价格等多方面因素。经公司与激励对象充分沟通，最终确定授予价格为 3.10 元/股，授予价格不低于股票票面金额且不低于有效市场参考价的 50%，符合相关规定，具有合理性。

6、定价依据

公司确定本次限制性股票授予价格的有效市场参考价为下列价格中较高者：（1）本激励计划公告前有效市场参考价的 50%；（2）公司最近一年一期每股净资产；（3）前次股权激励授予价格；（4）拟授予股票的回购股份价格。

公司属于技术导向型企业，在未来行业竞争加剧、产品加速更新换代的情况

下，公司高管对公司的长远发展具有重要导向作用，高管的稳定有利于为公司营造良好的环境并提供稳定支持。

为充分保障股权激励的连续性和有效性，本次激励计划的定价综合考虑了公司二级市场股票交易均价、最近一年一期每股净资产、前次股权激励授予价格、回购股份价格、股权激励力度、股权激励效果等因素，结合公司所处行业的市场环境、中长期经营发展战略等，与激励对象充分沟通后确定，体现了公司实际激励需求，不会对公司经营产生负面影响，具有合理性。

同时，公司坚持激励与约束相平衡的原则。公司实施本激励计划的根本目的为加速公司业绩增长，实现长期可持续发展，本激励计划设置了合理的经营目标，经营目标的实现需要公司高管充分发挥积极性和创造性，本次授予价格与业绩增长要求相匹配。

综上，公司在严格遵守法律、行政法规和规范性文件相关规定的基础上，决定将限制性股票的授予价格确定为 3.10 元/股，具有一定合理性。

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
5	中国证监会及股转公司认定的不得实施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	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

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	挂牌公司被列为失信联合惩戒对象名单
5	法律法规规定不得实施股权激励的
6	中国证监会及股转公司认定的不得实施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	法律法规规定不得实施股权激励的
8	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

（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：公司 2026 年实现营业收入 44,200 万元、净利润 3500

	万元。
2	第二个解限售期：公司 2027 年实现营业收入 57,500 万元、净利润 4500 万元。

注：（1）公司业绩指标对本激励计划所有激励对象均适用。

（2）前述公司业绩指标中的营业收入是指经审计的年度报告所披露的合并报表数据。

（3）上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司业绩指标包括“营业收入”、“净利润”两项指标，若其中一项指标达成率 $\geq 100\%$ ，且另一项指标达成率 $\geq 80\%$ ，则视为该年度公司业绩指标达成。

（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。

公司对所有激励对象进行个人业绩考核。

序号	激励对象个人绩效指标
1	个人年度绩效得分 80 分或 C 级及以上
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	激励对象在限售期内须持续在岗

激励对象个人业绩指标的第 1 项，对于激励对象个人层面的考核按照公司行政部门对激励对象的综合考评得分组织实施，考核期与公司业绩目标考核对应的年度相同。考核期个人年度绩效分值在 80 分或 C 级及以上，个人绩效考核结果为“合格”。

因公司绩效考核机制正在进行调整。2025 年及之前，公司实行 KPI 考核，对一二级部门负责人及销售岗位人员设置绩效目标，并根据业绩表现和计分规则进行打分，被考核人员将取得明确的考核分数。2026 年起，公司计划推行 PBC 考核及绩效评估，将根据业绩表现和评估，划分 ABCD 四档，其中 A 类为优秀，B 类为良好，C 类为合格，D 类为待改善。根据前期 KPI 考核情况和预期 PBC 评估情况，考核得分 80 分或 C 级以上，被视为可以满足公司发展及岗位需求。因 2026 年 PBC 考核推行情况尚存在不确定性，故保留了 80 分及 C 级以上两种表述。

每个解限售期内，若公司业绩目标达成，且个人层面绩效考核达标，激励对

象持有的限制性股票可按照本激励计划规定比例申请解除限售；若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，由公司回购注销。

（五）绩效考核指标合理性说明

公司本次限制性股票股权激励计划的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。考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

1、公司业绩指标

本激励计划公司层面以营业收入及净利润作为考核指标。这两项是衡量企业经营效益的重要指标,是企业的主要经营成果。加强营业收入及净利润管理是实现企业财务目标的重要手段之一。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况、未来发展规划以及行业发展状况等综合因素，同时兼顾了实现可能性和对公司员工的激励作用，客观公开、清晰透明，符合公司实际情况，有利于公司竞争力的提升。具体情况如下：

（1）公司经营业绩情况

年份/业绩	营业收入(万)	营收增长率(%)	净利润（万）	利润增长率(%)
2025年1-6月	14,505.40	3.91%	1,316.37	54.79%
2024年	27,919.75	-11.23%	1,700.88	-27.38%
2023年	31,451.62	32.53%	2,342.17	3280.55%
2022年	23,732.00	0.43%	69.28	-85.97%
2021年	23,630.72	33.14%	493.77	-77.05%

公司主营业务为电泳涂料，以及电泳涂料辅助材料、电泳涂装设备等产品，公司产品销售覆盖国内外市场，重点围绕汽车、家电及压缩机、汽车零配件及精细五金等行业。公司业务销售以直销模式为主，代理销售为辅。

从公司近三年业绩考核情况看，公司过往营收、净利润考核目标的年度增长率多呈现“稳中有进”的特征。2026年营业收入及净利润考核目标以2024年及2025年（预估）营收考核目标为基数，对应增长率匹配历史目标增长率区间。同时该考核目标体现了公司对2025年业绩的预期，合理性与延续性兼具。从目标完成率的历史表现看，本次业绩考核目标体现了“适度挑战”特征。公司2023及2025年营业收入考核目标的完成率稳定约在70%-95%之间，目标始终略高于实

际完成水平；2026年目标设置避免了“躺赢式”低目标，但未脱离合理范围，能驱动核心团队主动拓展业务边界。2023-2025年净利润考核目标实际完成率稳定约在49%-81%区间，低于营收考核目标的完成率。原因在于净利润受下游需求、原材料价格等因素影响的不确定性。因此2025年股权激励计划中设置了“营业收入、净利润两项指标，若其中一项指标达成率 $\geq 100\%$ ，且另一项指标达成率 $\geq 80\%$ ，则视为该年度公司业绩指标达成”的弹性解锁规则，匹配了公司历史业绩的历史完成水平，也可以引导团队兼顾规模扩张与盈利质量，促进业务增长。

从公司近期经营业绩情况看，公司2022-2024年营收分别为2.37亿元、3.15亿元、2.79亿元，净利润分别为69.28万元、2342.17万元、1700.88万元。2023年业绩实现大幅跃升，营收同比增长32.91%，净利润同比增长3280.67%，除了前期的公共卫生事件对公司业务所带来的影响外，也验证了公司在技术转化、客户拓展方面的能力；2024年营收、净利润出现阶段性回调，主要系子公司设备业务调整、原材料价格短期波动所致，属于行业内企业正常经营波动。从业绩周期来看，2024年的回调为2026-2027年的增长预留了弹性空间。

进入2025年上半年，公司业绩回暖趋势明确，未审数据显示营业收入1.45亿元（同比增长3.91%）、净利润1,316.37万元（同比增长54.79%），净利润增速显著高于营收增速，这一核心变化是公司产品结构优化、成本管控升级与高毛利产品占比提升的综合成效，为后续目标设定提供了坚实的现实支撑。

公司设定的2026-2027年业绩目标增速呈现“前高后稳”的梯度特征，符合企业业绩释放规律，考虑了公司从“波动修复”向“稳定增长”转型的理性定位，也让目标更具可持续性，避免了“盲目追高”或“目标保守”。

从激励机制设计看，“若其中一项指标达成率 $\geq 100\%$ ，且另一项指标达成率 $\geq 80\%$ ，则视为该年度公司业绩指标达成”的弹性规则，恰好适配净利润完成率的实际波动。若净利润完成率达到80%以上，只需营收达标即可解锁激励。这种设计既为外部风险提供了缓冲，又引导团队兼顾增长质量，降低了激励失效的概率，让核心团队更愿意为高目标投入资源，最终实现团队动力与公司增长的双赢。

综上，该指标既延续了“适度挑战”的考核逻辑，又结合波动区间做了弹性适配，搭配明确的落地路径，能够有效激发核心团队的能动性，具备显著激

励效果。

（2）公司所处行业的发展情况

近年来，国家出台了一系列鼓励环保涂料产业发展的政策，推动了阴极电泳涂料市场的快速增长。同时，国内汽车、家电等产业的迅猛发展也为阴极电泳涂料行业提供了广阔的市场空间。在政策的引导和市场的推动下，阴极电泳涂料行业呈现出良好的发展态势。随着市场竞争的加剧和环保要求的提高，阴极电泳涂料企业也面临着技术创新、成本控制和环保生产等多重挑战。

从政策方面看，《“十四五”节能减排综合工作方案》等系列政策密集出台，明确指向降低涂料行业 VOC 排放、推广水性化与高固含化涂料，而公司核心产品环保型阴极电泳涂料恰好契合这一政策导向，在新能源汽车车身涂装、高端家电外壳防护等高景气领域的渗透率正持续提升。

从产业链视角度看，涂料作为国民经济核心配套材料，上游依托原材料与设备市场，下游覆盖建筑、汽车、新能源等多元领域，伴随下游高景气行业发展与环保化趋势深化，未来增长空间清晰。电泳涂料作为核心分支，市场需求扩容空间明确。根据前瞻产业研究院预计，2024-2029 年国内涂料行业年均复合增长率超 4%，2029 年行业规模将突破 6000 亿元，《中国涂料行业“十四五”规划》也明确了产业升级、绿色发展的核心方向，为公司营造了稳定的外部发展环境。公司基于以上行业环境，业务良性发展。

从产业链的角度来看，涂料的上游是原材料市场、生产设备市场以及其他服务提供市场；中游是涂料生产制造，下游是产品需求市场。其中上游原材料主要由涂料制造所需的四类原材料构成，包括以树脂为主的成膜物、颜填料、溶剂和助剂。从下游产品市场来看，涂料主要应用于建筑、汽车、船舶、家具等行业，是这些行业的配套产品。涂料作为国民经济的重要配套材料，未来预计随着汽车、船舶、家具、家电、集装箱、桥梁、钢结构、轨道交通、新能源等行业的发展，还有进一步增长的空间。同时在环保政策越来越严苛以及“碳中和”大战略的背景下，涂料环保化趋势势在必行，目前，公司产品正向着环保、节能、健康的方向发展，由此，以水性涂料、粉末涂料、无溶剂型涂料等为代表的环保涂料产品将会有更多的发展空间。

根据前瞻产业研究院预测，到 2029 年，我国涂料行业规模将超过6000亿元，

2024-2029 年，涂料行业的年均复合增长率将超4%。根据中国涂料工业协会牵头编制的《中国涂料行业“十四五”规划》中提及产业发展规划方面，第一，涂料行业将与国家整体发展战略保持一致，实现可持续增长，积极推进产业升级，优化涂料产品结构，环境友好型涂料产品的占比逐步增加。第二，涂料行业将加大科技研发投入，持续提升产品市场综合竞争力，努力实现涂料行业的高质量发展。第三，坚持生态绿色发展，提高可再生资源利用率，提升废副产品资源化利用水平。减少碳排放，争取早日实现涂料行业碳达峰和碳中和目标。第四，增强国际合作交流，扩大国内企业在国际市场上的影响力。公司基于稳定的外部环境和行业环境，业务良性发展。

本次业绩指标的设定系公司基于对行业现状的分析及自身发展前景的审慎评估，充分考虑了当前的经营环境与实际运营状况，旨在确立一个既保证激励效果又具备挑战性的目标。

（3）同行业可比公司情况

结合同行业公司核心产品等因素，公司选取了如下同行业可比公司，其2021年度-2024年度的净利润情况如下：

证券代码	证券简称	指标	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
831719	菱湖股份	净利润	1,652.62	280.57	1,481.16	1,310.21
		营业收入	26,641.08	26,477.72	28,153.12	25,585.30
831929	惠尔明	净利润	2,646.10	1,233.76	1,372.46	1,910.83
		营业收入	108,217.22	99,774.33	107,061.80	125,650.89
832488	奔腾股份	净利润	263.76	774.87	2,219.32	850.06
		营业收入	44,447.92	40,553.69	46,096.86	40,052.70
833324	迪赛新材	净利润	1,110.27	367.09	1,143.95	264.44
		营业收入	5,951.11	5,953.88	6,877.60	8,130.86
834370	威旗科技	净利润	216.95	253.12	888.38	1,080.41
		营业收入	3,604.47	3,913.55	5,044.36	6,016.53
839679	华涂技术	净利润	781.63	620.12	1,059.23	913.27
		营业收入	15,934.66	18,456.18	20,131.01	20,730.86
838020	科德科技	净利润	493.77	69.28	2,342.17	1,700.88
		营业收入	23,630.72	23,732.00	31,451.62	27,919.75

上述可比公司经营规模存在一定差异，业绩指标表现不一。大部分可比公司

经营业绩呈现 2023 年普遍增长、2024 年波动分化的特征，与公司业绩周期契合，体现了公司 2024 年业绩回调的行业共性的同时，也说明公司经营态势与行业发展节奏保持一致。

从行业维度审视，公司为本次激励计划设置了较长的业绩考核周期。结合当前行业整体趋势及宏观经济环境，考核期跨度越大，市场变量复杂性及经营不确定性相应递增。公司2024年实现营业收入及净利润，高于在同行业均值、中位数：

项目	营业收入（万元）	净利润（万元）
同行业中位数	14,712.07	726.77
同行业均值	26,454.22	933.39
科德科技	27,919.75	1,700.88

注：同行业系《挂牌公司管理型行业分类指引》中的“制造业（C）-化学原料和化学制品制造业（C-26）-涂料、油墨、颜料及类似产品制造（C-264）-涂料制造（C-2641）”的新三板挂牌公司。

横向对比来看，公司 2024 年营收及净利润处于同行业新三板挂牌企业中高位水平。在行业整体大部分可比公司经营业绩呈现波动分化背景下，公司基于 2024 年度营业收入与净利润、及 2025 年预计业绩表现基础上所设置的考核指标的虽基数较大，但符合公司自身实际情况及战略目标。基于此背景，公司设置目标设定具有显著挑战性。要实现后续增长目标需全体员工协同攻坚，进一步强化了激励的导向作用，具备充分的合理性。

同时，公司本次股权激励计划设置分年度考核与弹性解锁机制（两项指标中一项达成率 $\geq 100\%$ 且另一项 $\geq 80\%$ 即达标）相结合，既保持了目标的严肃性，又提供了一定的缓冲，以应对市场不确定性，可实现核心团队与股东利益的绑定。

综上，本次股权激励计划设置的净利润指标系公司考虑了行业及自身业务发展情况、可比公司业绩情况等进行的综合判断，通过明确的增长目标注入足够挑战性，激发核心团队的斗志与创造力；又通过清晰的量化路径、弹性的解锁规则，保障目标的可达性与激励的稳定性，最终实现核心团队与股东利益的深度绑定。同时指标设定充分贴合公司经营实际、参考详实同行业数据，不存在刻

意降低标准向相关人员输送利益的情形，既保障了激励效果，也维护了中小投资者的合法权益，为公司长期高质量发展提供了坚实的制度保障。

2、个人业绩指标的合理性说明

公司对个人设置了绩效考核体系，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核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票数量的调整方法

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、股票拆细

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

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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股、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

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

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。

（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，限制性股票的授予数量不做调整。

二、 限制性股票授予价格的调整方法

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、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

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、股票拆细的比率； 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 仍须为正数。

（五）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股权激励计划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、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。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量和授予价格后，应及时公告并通知激励对象。

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，公司必须提交股东会审议。

第十章 股权激励的会计处理

一、 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》的相关规定，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

按照《企业会计准则第11号—股份支付》、《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

（二）解除限售日前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。

（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，则由公司按照授予价格进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

（四）公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号—股份支付》、《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于限制性股票公允价值计算的相关规定，对限制性股票的公允价值进行计量。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。公司在授予时将按照前述原则进行正式测算。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司以4.87元/股价格对本次授予的限制性股票的公允价值进行了预测算。本股权激励计划拟授予150万股限制性股票，授予价格为3.1元/股，根据上述测算方法，在预测算日，公司授予的150万股限制性股票应确认的股份支付总费用

为265.5万元。前述总费用由公司在实施限制性股票激励计划的限售期，在相应的年度内按每次解除限售比例分摊，由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司2026年1月完成授予，公司本次股权激励计划的业绩指标可实现且被激励对象全部解除限售，则2026年-2027年限制性股票成本摊销情况测算见下表：

限制性股票数量（万股）	需摊销总费用（万元）	2026 年	2027 年
150	265.5	199.13	66.38

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。最终股份支付金额除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关；

2、上述摊销费用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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，降低代理成本，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。

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。

公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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，将本计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销、审议激励对象获授权益、行使权益的条件是否成就、因标的股票除权、除息或其他原因调整权益价格或者数量等工作。

（二）公司应当在召开股东会前，通过公司公示栏，在公司内部公示激励对象名单，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。同时监事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）主办券商应当对股权激励计划和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（四）公司股东会就本激励计划相关事项作出决议，必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。

（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、解除限售和回购注销等工作。

二、 授出权益的程序

（一）董事会组织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）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，本激励计划经股东会审议通过后，董事会对激励对象进行授予，并披露限制性股票授予公告。

（三）公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，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，董事会应当就本股权激励计划设定的限制性股票解除限售条件是否成就进行审议。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）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。

（三）激励对象可对已解除限售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。

2、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，应当及时公告并提交股东会审议。

3、股东会可以在其权限范围内将与本激励计划的变更事宜授权董事会办理。

4、公司应及时公告股权激励计划的变更情况，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意见。

5、主办券商应当就公司变更方案是否符合《监管指引》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。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前终止实施本激励计划的，需经董事会

审议通过。

2、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。

3、主办券商应当就挂牌公司终止实施激励是否符合《监管指引》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。

4、终止实施本激励计划的，公司应当在履行相应审议程序后向全国股转公司提出申请，经全国股转公司同意后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

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：（一）当出现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除限售条件时，公司应及时召开董事会审议回购注销限制性股票方案并及时公告。（二）公司按照本激励计划的规定实施回购注销时，按《公司法》及股转公司关于股权激励计划回购注销的相关规定办理。（三）公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，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）加上银行同期存款利息之和。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，不影响股权激励计划的实施。

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，导致不符合授予条件或行使权益安排的，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，激励对象持有的已解除限售的，所有激励对象应当返还收益。

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

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。

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。

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司控股子公司内任职的，其获授的限制性股票完全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或《返（反）聘协议的》，激励对象已解除限售的限制性股票继续有效，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，由公司回购注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员、劳动合同期满或《返（反）聘协议》期限届满而离职，激励对象已解除限售的限制性股票继续有效，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，由公司回购注销。

（三）激励对象退休后返聘到公司任职，并与公司签订《返（反）聘协议》为公司提供服务的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理解除限售。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入可解除限售条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票解除限售条件之一。激励对象退休后不再在公司任职或以其他形式为公司提供服务的，自退休之日起激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票作废，由公司回购注销。

（四）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，在情况发生之日，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可解除限售条件。2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的限制性股票继续有效，其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。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可解除限售条件。董事会可以根据个人贡献程度决定追加现金补偿。2、激励对象因其他原因身故的，其已解除限售的限制性股票继续有效，其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。

（六）激励对象为董事、高级管理人员的，其自愿锁定承诺不因为卸任董事、高级管理人员而撤销。

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

如触发回购情形，公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，公司将按授予价格（扣除因权益分派导致股本和股票价格变动的影响）加上银行同期存款利息之和回购。

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，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项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，调整方式同时适用本激励计划“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

（一）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数量及价格。董事会根据上述规定调整回购价格后，应及时公告。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，并及时公告。

（二）公司按照本激励计划的规定回购注销限制性股票时，应符合法律、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。

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，按照本激励计划和股权激励授予协议书的约定解决；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权和执行权，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条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象回购其相应尚未解除限售的限制性股票。

（二）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。

（三）公司有权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他税费。

（四）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司有权要求激励对象按其所聘岗位要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者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，经公司董事会批准，公司有权回购激励对象尚未解除限售的限制性股票。以上违法违规情节严重的，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不意味着激励对象享有继续在本公司工作或为本公司提供服务的权利，不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，激励对象与公司的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或明确的服务关系执行。

（七）公司应当根据本次激励计划、中国证监会、股转公司、证券登记结算机构等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、股转公司、证券登记结算机构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）法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定的其他权利及义务。

二、 激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司或控股子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自筹资金。资金来源合法合规，不会接受公司为其获取有关限制性股票提供的贷款以及其他任何形式的财务资助，包括公司为其贷款提供担保。

（三）激励对象获授的限制性股票，经证券登记结算机构登记过户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。限售期内激励对象获授的限制性股票及因获授的限制性股票而取得的股票股利、资本公积转增股本、配股股份，不得转让、用于担保、抵押或偿还债务，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。在解除限售前，公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红。

（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它税费。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缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（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。

（六）本激励计划经公司股东会审议通过后，激励对象将与公司签署《股权激励授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。激励对象有权且应当按照本激励计划的规定，办理限制性股票解除限售事宜，并按规定进行股份限售。激励对象应当遵守公司股东会、董事会决议，不得从事损害或可能损害公司以及其他股东利益的行为。激励对象为限制性股票授予协议书所提供的资料（包括但不限于身份证件号码、证券账号）真实、有效，并对其承担全部法律责任。

（七）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。

广东科德环保科技股份有限公司

董事会

2026 年 1 月 21 日