

证券简称：德邦科技

证券代码：688035

烟台德邦科技股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划  
(草案)

烟台德邦科技股份有限公司

2024 年 4 月

## 声明

本公司董事会及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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、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》、《上市公司股权激励管理办法》、《上海证券交易所科创板股票上市规则》、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》等有关法律法规、规范性文件及《烟台德邦科技股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为烟台德邦科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

符合本次激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，在归属期内以授予价格获得相应数量的公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记，经证券登记结算机构登记后便享有应有的股东权利，包括但不限于分红权、配股权、投票权等；激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票（第二类限制性股票）数量为 640.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,224.00 万股的 4.50%；其中首次授予 590.62 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,224.00 万股的 4.15%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 92.28%；预留授予 49.38 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,224.00 万股的 0.35%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 7.72%。

经公司 2023 年第二次临时股东大会审议通过的 2023 年限制性股票激励计划尚在实施中。截至本激励计划草案公告之日，公司全部在有效期内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公司股票数量累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 275 人，包括公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员、中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员，含 5%以上股份的股

东、公司实际控制人及外籍人员，不包括独立董事、监事。

预留授予的激励对象指本激励计划获得股东大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大会审议通过后 12 个月内确定。预留的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划首次授予激励对象限制性股票的授予价格为 24.45 元/股。预留部分限制性股票在每次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。预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格相同。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划有效期为自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，最长不超过 60 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、本激励计划首次授予的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 30.0%、30.0%、40.0%。

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、参与本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《上海证券交易所科创板股票上市规则》第 10.4 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《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、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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十一、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，将由本股权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大会审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象首次授予权益，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《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

十四、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
第一章 释义 .....	7
第二章 本激励计划的目的与原则 .....	9
第三章 本激励计划的管理机构 .....	10
第四章 激励对象确定的依据和范围 .....	11
第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配 .....	14
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排等 .....	16
第七章 本激励计划的授予价格及授予价格确定方法 .....	19
第八章 限制性股票的授予与归属 .....	21
第九章 限制性股票激励计划的实施程序 .....	26
第十章 本激励计划的调整方法和程序 .....	30
第十一章 限制性股票的会计处理 .....	32
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务 .....	34
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	36
第十四 附则 .....	40

## 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：

德邦科技、本公司、公司	指	烟台德邦科技股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	烟台德邦科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
限制性股票、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，获得限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员、中层管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员
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
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
有效期	指	自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
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	限制性股票激励计划所设立的，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
《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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《烟台德邦科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《烟台德邦科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会

证券交易所、交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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》、《上市规则》、《监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日，公司同时正在实施 2023 年限制性股票激励计划，公司 2023 年限制性股票激励计划经公司第一届董事会第十七次会议、第一届监事会第十一次会议及 2023 年第二次临时股东大会审议通过，公司于 2023 年 7 月 24 日向 109 名激励对象以 30.91 元/股的价格授予合计 240.00 万股首次授予部分限制性股票。截至本激励计划草案公告日，2023 年限制性股票激励计划尚未进入归属期。

本次激励计划与正在实施的 2023 年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

### 第三章 本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。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事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。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本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，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本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。

## 第四章 激励对象确定的依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### 1、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》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。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员、中层管理人员及董事会认为应当激励的其他核心人员，含 5% 以上股份的股东、公司实际控制人及外籍人员，不包括独立董事、监事。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 275 人，占公司员工总人数（截止 2023 年末公司员工总数为 700 人）的 39.29%，包括：

- 1、公司（含子公司）董事、高级管理人员；
- 2、核心技术人员；
- 3、核心骨干人员、中层管理人员
- 4、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

本激励计划的激励对象包含单独或合计持有公司 5% 以上股份的股东、公司实际控制人，激励计划首次授予的激励对象包含实际控制人解海华先生、陈田安先生、王建斌先生、陈昕先生。公司将其纳入本激励计划的原因在于：

解海华先生任公司董事长，对公司的经营管理、企业发展战略等重大决策具有较大程度的影响力。本次对解海华先生进行股权激励，将有助于带领公司向更长远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。

陈田安先生担任公司董事、总经理，为公司核心技术人员、国家级高层次专家博士研究生学历深度参与公司经营管理工作，对公司产品研发、未来的业务发展、经营决策及重大经营管理事项起到重要作用。

王建斌先生任公司董事、副总经理，为公司核心技术人员，对公司产品的研发、生产及公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项产生显著的积极影响。

陈昕先生任公司董事、副总经理，全面主持公司市场销售及人力资源工作，对公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项产生显著的积极影响。

因此，解海华先生、陈田安先生、王建斌先生、陈昕先生参与本激励计划系基于其公司管理人员及核心管理技术人员身份，其均在公司经营管理与研发工作中担任着重要职责，其作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合《管理办法》《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

3、本激励计划的激励对象包含外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司所处的半导体行业，人才竞争比较激烈，激励对象中的外籍员工在公司的技术研发、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于促进公司核心人才队伍的稳定，以及公司的长远发展。因此，本激励计划将该等员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《管理办法》《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

4、预留授予的激励对象指本激励计划获得股东大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大会审议通过后 12 个月内确定。经董事会提出，监事会发表明确意见、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，可以包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员、中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

### 三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，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。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事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监事会核实。

## 第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（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 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

### 二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票（第二类限制性股票）数量为 640.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,224.00 万股的 4.50%；其中首次授予 590.62 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,224.00 万股的 4.15%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 92.28%；预留授予 49.38 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 14,224.00 万股的 0.35%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 7.72%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内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公司股票数量累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

### 三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票（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：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
1	解海华	中国	董事长	30.00	4.69%	0.21%
2	陈田安	美国	董事、总经理、核心技术人员	30.00	4.69%	0.21%
3	王建斌	中国	董事、副总经理、核心技术人员	26.00	4.06%	0.18%
4	陈昕	中国	董事、副总经理	26.00	4.06%	0.18%

5	于杰	中国	副总经理、董事会秘书、财务总监	26.00	4.06%	0.18%
6	徐友志	美国	副总经理、核心技术人员	13.00	2.03%	0.09%
7	姜贵琳	中国	核心技术人员	13.00	2.03%	0.09%
8	潘光君	中国	核心技术人员	9.35	1.46%	0.07%
9	姜云	中国	核心技术人员	8.85	1.38%	0.06%
核心骨干人员、中层管理人员及公司董事会认为需要激励的其他人员（266 人）				408.42	63.82%	2.87%
预留部分				49.38	7.72%	0.35%
合计				640.00	100.00%	4.50%

注：1.上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的激励计划获授的公司股票均累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。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不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。

2、预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、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激励对象相关信息。

3、在限制性股票授予前，激励对象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，可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减或调整到预留部分，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20.00%，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累计不超过公司总股本的 1.00%。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

4、上述激励对象不包括独立董事、监事。

5、上述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。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排等

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自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，最长不超过 60 个月。

### 二、本激励计划的授予日

授予日在本次激励计划经公司股东大会审议后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。

### 三、本激励计划的归属期限

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且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：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）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，至依法披露之日；

（四）中国证监会及上海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。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象在限制性股票归属前发生减持股票行为，则按照《证券法》中对短线交易的规定自最后一笔减持之日起推迟 6 个月归属其限制性股票。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件发生变更，适用变更后的相关规定。

### 四、本激励计划的归属安排

本激励计划授予限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
首次授予的第一个归属期	自限制性股票首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30.0%
首次授予的第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30.0%
首次授予的第三个归属期	自限制性股票首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40.0%

若预留授予的限制性股票在 2024 年第三季度报告披露之前授出，则预留授予的限制性股票各批次归属比例安排与首次授予保持一致；若预留授予部分在 2024 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
预留授予的第一个归属期	自限制性股票预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50.0%
预留授予的第二个归属期	自限制性股票预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50.0%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归

属。

## 五、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象所获授限制性股票归属后进行售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，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、激励对象为公司持股 5%以上股东、董事、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。

3、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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。

## 第七章 本激励计划的授予价格及授予价格确定方法

### 一、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 24.45 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 24.45 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票和/或公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

### 二、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的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、本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）的 50%，即 18.72 元/股；
- 2、本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）的 50%，即 20.17 元/股；
- 3、本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）的 50%，即 19.70 元/股；
- 4、本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）的 50%，即 24.45 元/股。

### 三、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股 24.45 元。预留部分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。

### 四、定价依据

本计划限制性股票授予价格及定价方法，旨在帮助公司吸引、激励、留住关键人才，稳定核心团队，同时兼顾维护股东基本利益，促进公司长远稳健发展，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，本激励计划设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

公司是一家专业从事高端电子封装材料研发及产业化的国家级专精特新重

点“小巨人”企业，产品形态为电子级粘合剂和功能性薄膜材料，广泛应用于集成电路封装、智能终端封装和新能源应用等新兴产业领域。本激励计划以合理的价格授予限制性股票有利于公司吸引、留住更多优秀人才，使公司在行业竞争中获得人才优势。

本次授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次激励计划限制性股票的授予价格确定为 24.45 元/股。公司聘请的独立财务顾问将对本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司 2024 年 4 月 2 日刊登在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）的《东方证券承销保荐有限公司关于烟台德邦科技股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

## 第八章 限制性股票的授予与归属

### 一、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限制性股票。

（一）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。

（二）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、限制性股票的归属条件

激励对象获授的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：

（一）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。

（二）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（一）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限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（四）公司层面业绩考核要求：

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据每个考核年度营业收入（R）的完成情况，确定公司层面可归属的比例（X），限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入（R）	归属比例（X）
首次授予限制性股票第一个归属期	2024	$R \geq 130\%A$ 或 2024 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$130\%A > R \geq 130\% * 85\% * A$ 或 2024 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%

		$R < 130\% * 85\% * A$ 且 2024 年营业收入增长率低于 5 家同行 业可比公司平均值	X=0
首次授 予限制 性股票 第二个 归属期	2025	$R \geq 125\% A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行 业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$125\% A > R \geq 125\% * 85\% * A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行 业可比公司平均值	X=80%
		$R < 125\% * 85\% * A$ 且 2025 年营业收入增长率低于 5 家同行 业可比公司平均值	X=0
首次授 予限制 性股票 第三个 归属期	2026	$R \geq 120\% A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行 业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$120\% A > R \geq 120\% * 85\% * A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行 业可比公司平均值	X=80%
		$R < 120\% * 85\% * A$ 且 2026 年营业收入增长率低于 5 家同行 业可比公司平均值	X=0

注：1、上述“营业收入”以公开披露的报告为计算依据，其中“R”表示对应考核年度当年度营业收入，“A”表示对应考核年度上一年度的营业收入。

本激励计划预留授予的限制性股票各归属批次对应的各年度考核目标分为两种情况。

1、若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之前授出，则各年度业绩考核目标与首次授予部分相同；

2、若预留部分限制性股票于 2024 年第三季度报告披露之后授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考 核年度	营业收入（R）	归属比例（X）
预留授 予限制 性股票 第二个 归属期	2025	$R \geq 125\% A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行 业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$125\% A > R \geq 125\% * 85\% * A$ 或 2025 年营业收入增长率高于 5 家同行 业可比公司平均值	X=80%
		$R < 125\% * 85\% * A$ 且 2025 年营业收入增长率低于 5 家同行 业可比公司平均值	X=0

预留授予限制性股票第三个归属期	2026	$R \geq 120\% A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值的 130%	X=100%
		$120\% A > R \geq 120\% * 85\% * A$ 或 2026 年营业收入增长率高于 5 家同行业可比公司平均值	X=80%
		$R < 120\% * 85\% * A$ 且 2026 年营业收入增长率低于 5 家同行业可比公司平均值	X=0

注：1、上述“营业收入”以公开披露的报告为计算依据，其中“R”表示对应考核年度当年度的营业收入，“A”表示对应考核年度上一年度的营业收入。

5 家同行业可比公司如下表：

股票代码	公司简称	主要通信产品
688093.SH	世华科技	世华科技成立于 2010 年，是一家从事功能性材料研发、生产及销售的高新技术企业，具备功能性材料的核心设计合成能力，专注于为客户提供定制化功能性材料。公司产品主要包括精密制程应用材料、电子复合功能材料和光电显示模组材料。
300655.SZ	晶瑞电材	晶瑞电材是一家专业从事微电子化学品的产品研发、生产和销售的高新技术企业，主要生产四大类微电子化学品，应用到五大下游行业：主导产品包括超净高纯试剂、光刻胶、功能性材料和锂电池粘结剂四大类微电子化学品，广泛应用于半导体、光伏太阳能电池、LED、平板显示和锂电池等五大新兴行业。
300684.SZ	中石科技	中石科技成立于 1997 年，是一家致力于使用导热/导电功能高分子技术和电源滤波技术提高电子设备可靠性的专业化企业，产品包括导热材料、EMI 屏蔽材料、电源滤波器以及一体化解决方案，业务范围涉及研发、设计、生产、销售与技术服务。公司是高新技术企业，产品主要应用于智能手机、消费电子、通信、汽车电子、高端装备、医疗电子等领域。
300041.SZ	回天新材	回天新材是专业从事胶粘剂和新材料研发、生产销售的高新技术企业，公司主营业务产品涵盖高性能有机硅胶、聚氨酯胶、丙烯酸酯胶、厌氧胶、环氧树脂胶等工程胶粘剂及太阳能电池背膜，广泛应用于汽车制造及维修、通信电子、家电、LED、新能源汽车电池、轨道交通、新能源、工程机械、软包装、高端建筑等众多领域。
603212.SH	赛伍技术	赛伍技术成立于 2008 年，主要从事薄膜形态功能性高分子材料的研发、生产和销售。目前公司已形成光伏和非光伏两个业务板块，建立了光伏材料、工业胶带材料、电子电气材料三类产品体系，产品广泛应用于光伏、智能手机、声学产品、高铁车辆和智能空调等领域。

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取消归属，并作废失效。

确认业绩考核过程中，若对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，不再具备可比性，则由公司董事会于年终考核时剔除或更换样本，以体现对标考核的真实性与效果。

（五）个人层面绩效考核要求：

激励对象的个人层面绩效考核按照内部绩效考核相关制度规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 5 个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

第二类限制性股票	绩效评定	A	B	C	D	E
	归属比例	100%	80%	50%	30%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的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。

本次激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

### 三、考核指标的科学性和合理性

本次限制性股票激励计划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。公司层面业绩指标为营业收入，营业收入为公司核心财务指标，是公司主要经营成果，也是取得利润的重要保障。同时，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。

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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及具体可归属数量。

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 限制性股票激励计划的实施程序

### 一、限制性股票激励计划的生效程序

（一）薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要和《考核管理办法》，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当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、归属（登记）工作。

（三）独立董事及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。公司将聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

（四）公司应当对内幕信息知情人在本次激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、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。

（五）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（六）公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《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、监事、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。

公司股东大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。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过，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。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

## 二、限制性股票的授予程序

（一）股东大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《限制性股票授予协议书》，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并公告，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及监事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书。

（三）公司监事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股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（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）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内（有获授权益条件的，应当在条件成就后 60 日内授出权益并完成公告）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。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》及其他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）。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 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、限制性股票的归属程序

（一）公司董事会应当在限制性股票归属前，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，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。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，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（二）公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

（三）若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，激励对象有权选择不归属，当批次对应的限制性股票作废失效。

#### 四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东大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）公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，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（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）公司独立董事、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。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。

#### 五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东大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）公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

（三）公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。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。

## 第十章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、 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激励对象完成限制性股票归属登记前，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： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/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： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/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： $Q_0$ 为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$ 为缩股比例（即1股公司股票缩为  $n$  股股票）； $Q$ 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### 二、 限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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：

（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（即1股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $P$ 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、 限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。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董事会出具专业意见。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，同时公告律师事务所出具的法律意见书。

## 第十一章 限制性股票的会计处理

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之间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息做出最佳估计，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格（授予价格）购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票，公司将在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公积。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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值。并以 2024 年 4 月 1 日为计算的基准日，对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（1）标的股价：37.45 元/股（2024 年 4 月 1 日公司股票收盘价为 37.45 元/股，假设为授予日收盘价）

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（第二类限制性股票授予之日至每期可归属日的期限）；

（3）历史波动率：13.5790%、14.6531%、14.6931%（分别采用上证指数最近 1 年、2 年、3 年的波动率）；

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

（5）股息率：0.8011%（采用公司截至 2024 年 4 月 1 日最近 1 年的股息率）。

## 二、限制性股票实施对各期经营业绩的影响

假设授予日在 2024 年 5 月初，公司向激励对象首次授予限制性股票 590.62 万股，应确认股份支付费用预计为 8,035.44 万元。根据中国会计准则要求，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按限制性股票归属安排分期摊销。则限制性股票成本摊销情况如下表所示：

限制性股票授予数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
590.62	8,035.44	3,079.51	3,075.38	1,509.63	370.91

注：1、上述结果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、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述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。

3、上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

上述测算部分不包含本激励计划的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留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。

公司以目前信息初步估计，激励成本的摊销对公司业绩有所影响，但影响程度可控。但与此同时，本激励计划对公司发展产生正向作用，激发员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本。因此，本激励计划的实施虽然会产生一定的费用，但能够有效提升公司的持续经营能力。

## 第十二章 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归属的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。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属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、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，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。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。

### 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自筹资金。

（三）激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、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

及其它税费。

（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归属安排的，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）股东大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《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### 三、其他说明

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》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。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

## 第十三章 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归属的限制性股票取消归属：

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）公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本激励计划是否作出相应变更或调整：

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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已归属的限制性股票，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次激励计划的资格，激

励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效，离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费：

- 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进入措施；
- 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

激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；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、严重违反公司制度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或其子公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

#### （三）激励对象因辞职、劳动合同期满、公司裁员而离职

1、激励对象主动辞职或合同到期且因个人原因不再续约的，自情况发生之日起，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

2、激励对象因公司裁员、合同到期公司不再续约等被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，自离职之日起，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

3、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、违反公序良俗等个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，自离职之日起，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

#### （四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不在公司继续任职的，自离职之日起，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

2、激励对象退休后返聘的，其已获授的限制性股票完全按照退休前本次激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

#### （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、激励对象因丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本次激励计划规定的程序进行归属，且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缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

#### （六）激励对象身故

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，并按照激励对象身故前本次激励计划规定的程序进行归属；董事会可以决定个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需缴

纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

2、激励对象因其他原因身故的，自情况发生之日起，激励对象已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

（七）本激励计划未规定的其它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的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》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。

## 第十四 附则

- 一、本激励计划经公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本次激励计划依据的相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。
- 二、本激励计划的解释权属于公司董事会。

烟台德邦科技股份有限公司董事会

2024 年 4 月 1 日