

公司简称：联检科技

股票代码：301115

联检（江苏）科技股份有限公司
2026 年股票期权激励计划
（草案）



联检（江苏）科技股份有限公司

二〇二六年五月

声 明

本公司及全体董事保证本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，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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《联检（江苏）科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》由联检（江苏）科技股份有限公司（以下简称“联检科技”、“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上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件，以及《联检（江苏）科技股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或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股票期权数量为 1,680 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 18,352.4850 万股的 9.15%。其中，首次授予 1,520 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 8.28%，约占本激励计划拟授予权益总额的 90.48%；预留授予 160 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.87%，约占本激励计划拟授予权益总额的 9.52%。

截至本激励计划草案公告之日，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本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，

股票期权的行权数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本次股票期权的行权价格（含预留部分）为 25.63 元/份。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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、缩股或派息等事宜，股票期权的行权价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划拟首次授予激励对象人数不超过 80 人，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心技术（业务）骨干，但不包括公司独立董事、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。

预留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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定且首次已获授股票期权的董事、高级管理人员不再授予预留份额。

六、本激励计划有效期自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

七、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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

九、公司承诺不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，不存在损害公司利益的情形。

十、所有激励对象承诺，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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。自股东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股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效，根据《上市公司股权激励管理办法》规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。公司将在本激励计划经股东会审议通过后的12个月内明确预留权益的授予对象；超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

十二、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的要求。

目录

声 明	1
特别提示	1
第一章 释义	5
第二章 本激励计划的目的与原则	6
第三章 本激励计划的管理机构	7
第四章 激励对象的确定依据和范围	8
第五章 股票期权的股票来源、数量和分配	10
第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期	12
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	15
第八章 股票期权的授予与行权条件	16
第九章 本激励计划的调整方法和程序	21
第十章 股票期权的会计处理	23
第十一章 本激励计划的实施程序	25
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务	29
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理	31
第十四章 附则	35

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		释义内容
联检科技、本公司、上市公司、公司	指	联检（江苏）科技股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本次激励计划、本计划	指	联检（江苏）科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含子公司、控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心技术（业务）骨干
有效期	指	自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照本计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
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
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》
《上市规则》		《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南第 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》
《公司章程》	指	《联检（江苏）科技股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指	《联检（江苏）科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
元/万元/亿元	指	人民币元/万元/亿元

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，系四舍五入所致。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《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。董事会审议通过本激励计划后，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。

三、薪酬与考核委员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。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，并对本激励计划的激励对象名单进行审核。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，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，薪酬与考核委员会应当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，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益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

本激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第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确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予激励对象，为在公司（含子公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心技术（业务）骨干。

本次激励对象均为对公司经营业绩提升与长远战略发展具有关键支撑作用的管理及核心骨干人员，契合本次股权激励计划设立初衷。具体涵盖：本激励计划公告时，在公司任职的董事、高级管理人员；各独立核算主体（含事业部）符合任职资质的经理及部分副经理；公司重点引进的核心专业人才、经营贡献突出的职能部门负责人、重点储备后备干部，以及由董事会认定的其他符合激励条件的人员。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划拟首次授予激励对象不超过80人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中高层管理人员；
- 3、公司核心技术（业务）骨干。

以上首次授予激励对象中不包括公司独立董事、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，也不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

以上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：该等外籍激励对象与其他员工同为公司核心管理、技术或业务人员，在公司的战略执行、研发创新及市场拓展等方面发挥着重要作用。公司通过实施股权激励计

划，进一步促进核心人才队伍的建设和稳定，确保激励的公平性与一致性，从而助力公司长远发展。

本激励计划激励对象中，董事须经公司股东会或职工代表大会选举产生，高级管理人员须经公司董事会聘任产生。上述激励对象中，所有激励对象必须

在公司授予权益时以及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

（二）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 个月内确定，经董事会提出、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，公司在指定网站按要求及时准确披露当次相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留授予激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定且首次已获授股票期权的董事、高级管理人员不再授予预留份额。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示首次授予激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司薪酬与考核委员会将对首次授予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 日披露薪酬与考核委员会对首次授予激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的首次授予激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

第五章 股票期权的股票来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本次激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

二、拟授予股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权数量为 1,680 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 18,352.4850 万股的 9.15%。其中，首次授予 1,520 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 8.28%，约占本激励计划拟授予权益总额的 90.48%；预留授予 160 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.87%，约占本激励计划拟授予权益总额的 9.52%。

截至本激励计划草案公告之日，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本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，股票期权的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	任职类别	获授的股票期权数量（万份）	占拟授予权益总额的比例	占本计划草案公告时公司股本总额的比例
1	周剑峰	中国	董事长、总经理	160	9.52%	0.87%
2	吴海军	中国	副总经理、 董事会秘书	50	2.98%	0.27%
3	刘小玲	中国	董事、财务总监	50	2.98%	0.27%
4	黄海鲲	中国	董事、副总经理	50	2.98%	0.27%
5	朱晔	中国	职工代表董事	50	2.98%	0.27%
6	李信柱	中国 香港	中高层管理人员	10	0.60%	0.05%
7	洪双进	中国 香港	中高层管理人员	29	1.73%	0.16%

8	梅怡然	澳大利亚	中高层管理人员	20	1.19%	0.11%
其他中高层管理人员、核心技术（业务）骨干（72人）				1,101	65.54%	6.00%
首次授予				1,520	90.48%	8.28%
预留部分				160	9.52%	0.87%
合计				1,680	100%	9.15%

注：1、上述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累计数均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。

2、本激励计划拟首次授予激励对象不包括公司独立董事、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。

3、在股票期权授予前，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，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配调整或调整至预留部分或直接调减，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得超过公司股本总额的 1.00%。

4、预留部分的激励对象在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、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，公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

二、本激励计划的授权日

授权日在本激励计划经公司股东会审议后由董事会确定，授权日必须为交易日。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对激励对象首次授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，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间不计算在 60 日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权适用不同的等待期。本激励计划首次授予股票期权的等待期为自首次授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，预留部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则预留部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 个月。

等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）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；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（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起至依法披露之日；

（四）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。

在本激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权之日起 36 个月后的首个交易日起至授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则各期行权安排与首次授予行权时间安排一致；若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，

则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

五、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》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：

（一）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。

（二）激励对象为公司董事、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。

（三）激励对象为公司董事、高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 10 号——股份变动管理》等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》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 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、首次授予部分股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 25.63 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 25.63 元的价格购买 1 股公司 A 股普通股股票。

二、首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权行权价格不低于股票票面金额，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）为 25.63 元/股。

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）为 22.09 元/股。

三、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予的股票期权的行权价格一致，即 25.63 元/份。预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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、缩股或派息等事宜，首次及预留部分股票期权的行权价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）公司未发生以下任一情形：

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。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）公司未发生以下任一情形：

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。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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行权的股票期权不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%或 2026 年净利润不低于 4,650 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。

第三个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。
--------	--

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；

②上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（不含披露日）授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；

②上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。公司根据激励对象是否承担经营业绩考核职责，将其分为 A 类、B 类激励对象并分别适用不同的个人考核要求。其中，A 类激励对象依据自身承担的经营业绩目标完成情况考核年度个人绩效考核结果，核定个人层面行权比例；B 类激励对象仅依据考核年度个人绩效考核结果，核定个人层面行权比例。个人层面考核年度与公司层面考核年度保持一致。

针对 A 类激励对象，个人年度绩效考核评分不低于 80 分的，其个人层面行权比例系数根据经营业绩目标基准值（M）的实际完成率（R）确定，具体标准如下：

个人经营业绩目标完成率（R）	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5 + 2.5 \times (R - 80\%)$	0

注：个人经营业绩目标完成率（R）=个人经营业绩实际完成值÷个人经营业绩目标基准值×100%

若个人当年度绩效考核评分低于 80 分，则激励对象当期对应行权份额不得行权，由公司予以注销，且不可递延至下一年度行权。

针对 B 类激励对象，其个人层面行权比例系数按下表确定：

个人绩效考核结果（S）	$S = 100$ 分	$100 \text{ 分} > S \geq 80 \text{ 分}$	$S < 80 \text{ 分}$
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5 + 0.025 \times (S - 80)$	0

综上，在满足公司层面业绩考核要求的情况下，激励对象当期实际可行权额度=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面对应的行权比例系数。计算结果按 100 股为整数倍向下取整确定最终可行权数量。激励对象因公司层面或个人层面考核原因当期未能行权、未能足额行权的股票期权份额，均不得递延行权，由公司统一注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本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与个人层面绩效考核。公司层面设置营业收入增长率、净利润两项考核指标，当期业绩满足任一指标即可达标。营业收入直观反映公司经营规模与成长态势，净利润剔除股份支付费用影响，真实体现公司实际盈利及股东权益增长水平，公司结合行业特点、历史经营情况及未来发展规划合理设定考核目标，指标设置贴合公司经营实际。

本次公司业绩考核目标兼顾公司、股东与激励对象三方利益，逐年递进增长、难度循序渐进，兼具可行性与合理挑战性。通过设置营收或净利润双向达标行权条件，既保障公司经营规模稳步扩张、盈利水平持续提升，稳定核心人才团队、提升持续经营发展能力，也有效绑定激励对象与公司长期发展利益；当期业绩未达标则对应期权全部注销，刚性约束确保激励与经营实绩紧密挂钩，切实发挥激励导向作用。

公司同步配套设置严格的个人层面绩效考核要求，以激励对象对应考核期经营利润目标完成情况、个人年度绩效考核得分为核心依据，实行分值分级、差异化行权比例管理，个人绩效考核达标为当期行权的必要前提。公司依托内部常态化绩效考核制度，客观评价激励对象履职实绩与岗位价值贡献，杜绝激励分配平均化；个人绩效考核不达标的，相应取消当期行权资格并由公司注销对应期权份额，不得递延行权，进一步压实激励对象履职责任，充分调动核心骨干经营积极性、工作主动性与创新创造性。

综上，本次激励计划双层考核体系科学规范、实操性强，紧扣公司阶段性经营目标与中长期发展需要，激励与约束并重。既有利于充分调动核心管理及骨干员工积极性，稳固核心人才队伍建设，也通过刚性考核约束保障激励精准有效，为公司持续稳健经营及战略目标顺利落地提供坚实保障，符合公司及全体股东长远利益。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权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 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（二）配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不作调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间，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，应对股票期权的行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。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 为调整前的行权价格； 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 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的行权价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。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，股票期权的行权价格不作调整。

三、股票期权激励计划调整的程序

根据股东会授权，当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案，并由薪酬与考核委员会发表核查意见。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、薪酬与考核委员会核查意见及相关公告，同时公告律师事务所出具的相应法律意见。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的相关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权股票期权的数量，并按照股票期权授权日的公允价值，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、股票期权的会计处理

（一）授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

（二）等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

（三）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

（五）股票期权的公允价值及确定方法

根据财政部《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》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算股票期权的公允价值，并以 2026 年 5 月 12 日为计算的基准日，使用该模型对首次授予的 1,520 万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：25.69 元/股（2026 年 5 月 12 日收盘价，假设为授权日公司

收盘价）；

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授权日至每期首个可行权日的期限）；

3、历史波动率：18.4083%、24.7993%、23.4504%（分别采用深证综指近12个月、24个月、36个月的年化波动率）；

4、无风险利率：1.1897%、1.2779%、1.2922%（分别采用中债国债1年期、2年期、3年期到期收益率）；

5、股息率：2.1762%（采用公司近一年股息率）。

二、预计股票期权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权日股票期权的公允价值，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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司2026年6月初向激励对象首次授予股票期权，根据中国企业会计准则要求，以前述测算为例，本次激励计划首次授予的股票期权对公司各年度会计成本的影响如下表所示：

首次授予数量 (万股)	预计摊销的总费用 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)	2029年 (万元)
1,520	4,211.56	1,378.89	1,740.66	861.92	230.08

注：1、上述结果不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授权日、行权价格和授权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，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。

上述测算不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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正向作用情况下，本次激励计划成本费用的摊销对有效期内净利润有所影响。若考虑本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发员工的积极性，提高经营效率，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本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作出决议。董事会审议本激励计划时，拟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会审议。

（二）薪酬与考核委员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。公司应当聘请律师事务所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。

（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。

（四）公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示首次授予激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。薪酬与考核委员会应当对首次授予激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬与考核委员会对首次授予激励名单审核及公示情况的说明。

（五）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时，拟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）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股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权、注销等工作。

二、本激励计划的授予程序

（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，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，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。预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准。

薪酬与考核委员会应当发表明确意见。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）公司薪酬与考核委员会应当对股票期权授权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，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东会审议通过后，公司应在 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予相关权益并完成公告、登记，公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。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，且终止本激励计划后的 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 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。

（六）公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

三、股票期权行权的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就

本计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式；对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）公司在股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（三）激励对象可对已行权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）激励对象行权后，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、股票期权注销的程序

（一）公司及时召开董事会审议股票期权注销方案，并及时公告。

（二）公司按照本次激励计划的规定实施注销时，应向证券交易所申请注销该等股票期权，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（三）在本计划的有效期内，若相关法律、法规、规范性文件对股票期权注销程序的有关规定发生变化，则按照最新的法律、法规、规范性文件的要求执行股票期权的注销事宜。

五、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的，需经董事会审议通过。

（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的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致加速行权的情形；

2、降低行权价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等原因导致降低行权价格的情形除外）。

（三）公司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。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。

六、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的，需经董事会审议通过。

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

（三）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。

（四）终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向证券登记结算机构申请办理已授予但尚未行权的股票期权的注销手续。

（五）公司股东会或董事会审议通过终止实施本次激励计划决议的，自决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划。

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行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，注销其对应考核期内不能行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，不存在损害公司利益的情形。

（三）公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、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、证券交易所、证券登记结算机构等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同、聘用合同或退休返聘协议、返聘合同执行。

（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，经公司薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象注销其尚未行权的股票期权。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。

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

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按照公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展作出应有贡献。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前激励对象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。

（四）激励对象因本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。激励对象在依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。

（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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

（六）本激励计划经股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》，明确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。

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行权的股票期权不得行权，由公司注销：

1、最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

2、最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或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，本计划不作变更：

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，由公司股东会决定本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）公司因本计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本计划相关安排，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激

励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（五）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本激励计划，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

二、激励对象发生异动的处理

（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，其根据本激励计划已行权的股票期权不做处理，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 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）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生公司内部职务变更，仍在本公司或公司下属分公司、子公司任职的，除职务变更后属于法律法规规定不得参与上市公司股权激励情形外，其已获授的股票期权仍按本次激励计划职务变更前约定的条件与程序执行。

若激励对象因降级或职务变更后，不再承担对应的个人业绩考核目标的，已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司办理注销。

2、激励对象担任独立董事或其他不能持有公司股票期权的职务，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

3、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、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因

导致公司解除与激励对象劳动或聘用关系的，自情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象离职

1、激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期且因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等不再在公司任职，自离职之日起，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分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、协商解除劳动合同或聘用协议等原因离职的，自离职之日起，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分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，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分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，其已获授的股票期权完全按照退休前本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，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分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

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的股票期权可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行权条件，其他行权条件仍然有效。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税及其他税费，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税及其他税费。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，自离职之日起激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴

纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税及其他税费。

（六）激励对象身故

1、当激励对象因执行职务身故时，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行；其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，其他行权条件仍然有效。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分所涉及的个人所得税及其他税费，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。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行权的股票期权所涉及的个人所得税及其他税费。

（七）激励对象所在子公司控制权变更

激励对象在公司子公司任职的，若公司失去对该子公司的控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他子公司任职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（八）本激励计划未规定的其他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或纠纷的解决机制

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

第十四章 附则

一、本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，则按照最新的要求执行股票期权的相关事宜。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

三、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。

联检（江苏）科技股份有限公司董事会

2026年5月13日