

## **天津美腾科技股份有限公司**

### **2023 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告**

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）
- 股份来源：天津美腾科技股份有限公司（以下简称“美腾科技”、“本公司”或“公司”）公司自二级市场回购或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《天津美腾科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟授予的限制性股票数量合计为 2,322,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.63%。其中，首次授予 2,100,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.37%，占本激励计划拟授予限制性股票总额的 90.44%；预留授予 222,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.25%，占本激励计划拟授予限制性股票总额的 9.56%。

#### 一、本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司董事、高级管理人员及核心团队的积极性，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，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《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、法规和规范性文件以及《天津

美腾科技股份有限公司章程》的规定，制定本激励计划。

## 二、本激励计划的激励方式及标的股票来源

### （一）股权激励方式

本激励计划采用的股权激励方式为限制性股票(第二类限制性股票)，即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，以授予价格分次获得公司自二级市场回购或向激励对象定向发行的 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。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，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

### （二）标的股票来源

本激励计划的股票来源为公司自二级市场回购或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

## 三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量合计为 2,322,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.63%。其中，首次授予 2,100,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.37%，占本激励计划拟授予限制性股票总额的 90.44%；预留授予 222,000 股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.25%，占本激励计划拟授予限制性股票总额的 9.56%。

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涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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草案公告时公司股本总额的 1.00%。

## 四、激励对象的范围及分配情况

### （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》《自律监管指南》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

本激励计划的激励对象包括公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及董事会认为需要激励的技术（业务）骨干，对符合本激励计划范围的人员，由公司董事会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

1、本激励计划首次授予的激励对象不超过80人，占公司员工总数456人的17.54%，包括：

- （1）公司（含控股子公司）董事、高级管理人员；
- （2）公司（含控股子公司）核心技术人员；
- （3）公司（含控股子公司）中层管理人员；
- （4）董事会认为需要激励的技术（业务）骨干。

上述所有激励对象，不包括独立董事、监事，亦不包括公司实际控制人、公司其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东的配偶、父母、子女以及外籍员工。本激励计划所有激励对象必须在公司授予第二类限制性股票时且本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

2、预留授予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、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。

3、本激励计划的激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- （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。

### (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。

### (四) 本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (股)	占授予 总量的 比例	占公司总股本 的比例
1	陈桂刚	中国	副总裁	108,000	4.65%	0.12%
2	刘纯	中国	董事，副总裁	90,000	3.88%	0.10%
3	陈宇硕	中国	董事，董事会秘书	72,000	3.10%	0.08%
4	王元伟	中国	财务总监	72,000	3.10%	0.08%
5	宋晨	中国	核心技术人员	54,000	2.33%	0.06%
6	王家祥	中国	核心技术人员	54,000	2.33%	0.06%
其他董事会认为需要激励的技术（业务）骨干 (共 74 人)				1,650,000	71.06%	1.87%
预留授予部分				222,000	9.56%	0.25%
合计				2,322,000	100.00%	2.63%

注：

1、限制性股票授予前，激励对象放弃获授限制性股票的，授权董事会进行相应调整，将激励对象放弃获授的限制性股票直接调减或调整至预留授予部分或在其他激励对象之间进行分配。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

## 五、本激励计划的相关时间安排

### (一) 本激励计划的有效期

本激励计划的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48个月。

### (二) 本激励计划的授予日

自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；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，并终止实施本激励计

划，未授予的限制性股票作废失效。预留授予的限制性股票须在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内授出，否则预留未授予的限制性股票作废失效。

### （三）本激励计划的归属安排

限制性股票满足相应归属条件后可按照本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对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；
- 4、中国证监会及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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留授予的限制性股票于2023年授予，则预留授予的限制性股票的归属安排与首次授予的限制性股票的归属安排一致；若预留授予的限制性股票于2024年授予，则预留授予的限制性股票的归属安排如下：

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

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、

质押、抵押、担保、偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

归属期内，激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

#### （四）本激励计划的限售安排

本激励计划授予的限制性股票归属之后，不再另行设置限售安排，依据《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，董事会将收回其所得收益。

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》等有关规定。

4、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定。

## 六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### （一）首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为21.72元/股，即满足归属条件后，激励对象可以按照21.72元/股的价格购买公司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

本激励计划首次授予的限制性股票的授予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的50%，为15.55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的50%，为15.91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的50%，为18.37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的50%，为21.72元/股。

### （三）预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留授予的限制性股票在授予前应召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留授予的限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前1个交易日的公司股票交易均价的50%；

2、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前20个交易日的公司股票交易均价的50%；

3、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前60个交易日的公司股票交易均价的50%；

4、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前120个交易日的公司股票交易均价的50%。

## 七、限制性股票的授予与归属条件

### （一）限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

#### 1、公司未发生如下任一情形：

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

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 限制性股票的归属条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜：

1、公司未发生如下任一情形：

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

(2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或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。

2、激励对象未发生如下任一情形：

(1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 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不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第 2 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归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

### 3、公司层面业绩考核

本激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022 年营业收入作为基数，对各考核年度营业收入较 2022 年的增长率 (X) 进行考核，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	公司2023年营业收入较2022年增长率 (X)	47.16%	32.85%
第二个归属期	公司2024年营业收入较2022年增长率 (X)	75.77%	53.70%
第三个归属期	公司2025年营业收入较2022年增长率 (X)	120.73%	92.12%

若预留授予的限制性股票于 2023 年授予，则预留授予的限制性股票的业绩考核目标安排与首次授予的一致；若预留授予的限制性股票于 2024 年授予，则预留授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	业绩考核目标	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	公司2024年营业收入较2022年增长率 (X)	75.77%	53.70%
第二个归属期	公司2025年营业收入较2022年增长率 (X)	120.73%	92.12%

考核指标	考核指标完成比例	公司层面业绩考核归属比例 (M)
较2022年营业收入增长率 (X)	$X \geq A_m$	100%
	$A_n \leq X < A_m$	80%
	$X < A_n$	0%

### 4、个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，具体如下：

个人层面上一年度考核结果	个人层面绩效考核归属比例（P）
优秀	100%
良好	98%
合格	95%
基本合格	50%
不合格	0%

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面业绩考核归属比例(M)×个人层面绩效考核归属比例(P)，激励对象当年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部分，则作废失效，不可递延至下一年度。

### （三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩指标，营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力，预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长性的有效指标，公司根据行业特点和实际情况，经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用，设定了本次激励计划的考核目标，在体现一定成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了严密的个人层面绩效考核体系，能够对每位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上一年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件，以及归属期内激励对象实际可归属的限制性股票数量。

综上，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核指标明确，可操作性强，有助于提升公司竞争力，增加公司对行业内人才的吸引力，对公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

## 八、本激励计划的实施程序

### （一）本激励计划的生效程序

1、董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划，并提交董事会审议。

2、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者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告程序后，提请股东大会审议本激励计划的有关议案，包括提请股东大会授权董事会负责实施限制性股票的授予、归属或者作废失效等事项。

3、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。

4、本激励计划经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，内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 5 日披露核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

5、公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就拟提请股东大会审议的本激励计划有关议案向全体股东征集表决权。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、单独或者合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。股东大会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

6、本激励计划经股东大会审议通过后，且达到本激励计划设定的授予条件时，公司应当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、归属或者作废失效等事项。

## （二）本激励计划的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，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。

2、公司向激励对象授出限制性股票前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公告，预留授予的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限制性股票的条件是否成就出具法律意见书。

3、监事会应当对限制性股票授予日及授予激励对象名单进行核实并发表明确意见。

4、公司向激励对象授出限制性股票的实际情况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。

5、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；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，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。预留授予的限制性股票须在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授出，否则预留未授予的限制性股票作废失效。

### （三）本激励计划的归属程序

1、限制性股票归属前，董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，独立董事、监事会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见书。

2、归属期内，激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效；公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司为激励对象办理限制性股票归属事项，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。

### （四）本激励计划的变更、终止程序

#### 1、本激励计划的变更程序

（1）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，须经董事会审议通过。

（2）公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟变更本激励计划的，须经股东大会审议通过，且不得包括下列情形：

#### ① 导致提前归属的情形；

② 降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派发股票红利、配股等原因导致降低授予价格的情形除外）。

（3）独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市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、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

## 2、本激励计划的终止程序

（1）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，须经董事会审议通过。

（2）公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，须经股东大会审议通过。

（3）律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》等相关规定、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。

（4）本激励计划终止时，尚未归属的限制性股票作废失效。

（5）股东大会或者董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东大会审议未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起3个月内，不得再次审议股权激励计划。

## 九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

### （一）限制性股票数量的调整方法

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整限制性股票的授予数量。调整方法如下：

#### 1、资本公积转增股本、派发股票红利、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； $n$ 为每股资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细的比率； $Q$ 为调整后的限制性股票数量。

#### 2、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； $P_1$ 为股权登记日收盘价； $P_2$ 为配股价

格；n为配股的比例；Q为调整后的限制性股票数量。

### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；n为缩股的比例；Q为调整后的限制性股票数量。

### 4、派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不作调整。

#### （二）限制性股票授予价格的调整方法

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整限制性股票的授予价格。调整方法如下：

#### 1、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为每股资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的授予价格。

#### 2、配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日收盘价；P<sub>2</sub>为配股价格；n为配股的比例；P为调整后的授予价格。

#### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为缩股的比例；P为调整后的授予价格。

#### 4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub>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仍须为大于1。

#### 5、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作调整。

#### （三）本激励计划的调整程序

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；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》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

## 十、会计处理方法与业绩影响测算

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》的有关规定，第二类限制性股票股份支付费用的计量应当参照股票期权执行。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》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据可申请限制性股票归属的人数变动、限制性股票归属条件的完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### （一）限制性股票公允价值的确定方法

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》的有关规定，公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值。假设公司于2023年9月向激励对象首次授予限制性股票共计2,100,000股，以2023年8月23日作为基准日进行预测算（授予日正式测算），具体参数选取如下：

- 1、标的股价：30.60元/股（2023年8月23日公司股票收盘价为30.60元/股，假设为授予日收盘价）；
- 2、有效期：1年、2年、3年（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：13.1707%、15.0485%、14.9650%（上证指数最近1年、2年、3年的年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期人民币存款基准利率）；
- 5、股息率：1.12%。

### （二）预计本激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票产生的激励成本将在本激励计划的实施过程中根据归属安排分期摊销，预计对公司相关期间经营业绩的影响如下：

预计摊销的总费用（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）
1,964.69	343.94	907.69	530.77	182.30

注：

- 1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。
- 2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响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，实施本激励计划所产生的股份支付费用对相关会计期间的净利润有所影响。但实施本激励计划可有效激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，从而促进公司长远发展。

## 十一、公司/激励对象各自的权利义务及相关争议或纠纷的解决机制

### （一）公司的权利与义务

1、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。

2、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。

3、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。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、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办理归属事宜。因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等有关机构导致激励对象未能按自身意愿完成限制性股票归属，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

5、法律、法规、规章、规范性文件和激励计划规定的其他权利义务。

### （二）激励对象的权利与义务

1、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。

2、激励对象参与本激励计划的资金来源为自有或自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票完成归属前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

4、激励对象因参与本激励计划所获得的利益，应按国家税收政策缴纳个人所得税及其他税费。

5、公司因信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，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；激励对象获授的限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，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。

7、法律、法规、规章、规范性文件和激励计划规定的其他权利义务。

（三）公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划所发生的争议或者纠纷，双方应当协商解决。自相关争议或者纠纷发生之日起60日内，若双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地具有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

## 十二、公司/激励对象发生异动的处理

（一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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：

（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需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

（1）公司控制权变更；

(2) 公司合并、分立。

3、公司因信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，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；激励对象获授的限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

(二) 激励对象个人情况发生变化

### 1、职务变更

(1) 激励对象的职务发生变更，但仍在公司（含控股子公司）任职，且不存在因触犯法律、违反职业道德、泄露机密、失职或渎职等行为损害公司（含控股子公司）利益或声誉的情形的，激励对象已获授的限制性股票不作处理。

(2) 激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露机密、失职或渎职等行为损害公司（含控股子公司）利益或声誉而导致职务变更的，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；激励对象已获授的限制性股票已归属的，返还限制性股票归属所获得的全部利益；公司视情节严重性有权就因此遭受的损失按照有关规定向激励对象进行追偿。

(3) 激励对象担任公司监事、独立董事或其他不能继续参与公司股权激励计划的职务的，激励对象已获授且已归属的限制性股票不作处理；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。

### 2、离职（不含退休、丧失劳动能力而离职、身故）

(1) 激励对象离职，且不存在因触犯法律、违反职业道德、泄露机密、失职或渎职等行为损害公司（含控股子公司）利益或声誉的情形的，激励对象已获授且已归属的限制性股票不作处理；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。

(2) 激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露机密、失职或渎职等行为损害公司（含控股子公司）利益或声誉而离职的，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；激励对象已获授的限制性股票已归属的，返还限制性股票归属所获得的全部利益；公司视情节严重性有权就因此遭受的损失按照有关规定向激励对象进行追偿。

### 3、退休

(1) 激励对象退休，但接受公司（含控股子公司）返聘请求或公司未提出返聘要求的，激励对象已获授的限制性股票不作处理。

(2) 激励对象退休，若公司（含控股子公司）提出返聘请求而激励对象拒绝的，激励对象已获授且已归属的限制性股票不作处理；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。

#### 4、丧失劳动能力而离职

激励对象受伤丧失劳动能力而离职的，由董事会薪酬与考核委员会决定激励对象已获授的限制性股票（含已归属和未归属部分）不作处理，且个人层面绩效考核不再纳入归属条件；或激励对象已获授且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。

#### 5、身故

激励对象身故的，由董事会薪酬与考核委员会决定激励对象已获授的限制性股票（含已归属和未归属部分）不作处理，由相应继承人继承，且个人层面绩效考核不再纳入归属条件；或激励对象已获授且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。

#### 6、公司丧失对激励对象所在子公司的控制权

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该控股子公司的控制权，且激励对象仍于该公司任职的（不在该公司或美腾控股公司任职的人员按照离职处理），激励对象已获授且已归属的限制性股票不作处理；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。

7、有关规定明确须由董事会决议通过的事项除外，其他未说明的事项由董事会薪酬与考核委员会负责（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

### 十三、上网公告附件

(一)《天津美腾科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)》；

(二)《天津美腾科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

(三)《天津美腾科技股份有限公司独立董事关于第二届董事会第四次会议相关事项的独立意见》；

(四)《北京德恒律师事务所关于天津美腾科技股份有限公司 2023 年限制

性股票激励计划的法律意见书》；

（五）《天津美腾科技股份有限公司监事会关于公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）的核查意见》；

（六）《天津美腾科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。

天津美腾科技股份有限公司董事会

2023 年 8 月 24 日