深圳市三态电子商务股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳市三态电子商务股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）为进一步建立、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，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，公司制定了《深圳市三态电子商务股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“股权激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）。

为保证公司本次股权激励计划的顺利实施，现根据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》》《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、法规和规范性文件，以及《公司章程》、本限制性股票激励计划的相关规定，结合公司的实际情况，特制定《深圳市三态电子商务股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一条 考核目的

建立、健全公司长期、有效的激励约束机制，加强公司本次激励计划执行的计划性，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化；同时，促进激励对象提高工作绩效，提升公司竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，从而实现股东利益的最大化。

第二条 考核原则

坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作绩效、工作能力、工作态度紧密结合。

第三条 考核范围

本办法适用于参与本公司股权激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含分公司及子公司）任职的董事、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他员工（不包含独立董事和监事）。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或者分公司、子公司存在聘用、雇佣或劳动关系。

第四条 考核机构和执行机构

（一）公司董事会负责制定与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责领导、组织、实施激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作，负责向薪酬委员会报告工作。

（三）公司人力资源部、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

董事会薪酬与考核委员会在审核激励对象的考核工作及董事会在审核考核结果的过程中，相关关联董事应予以回避。

第五条 考核指标及标准

（一）公司层面的业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

首次授予的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	以公司2024年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率目标值（Am）
第一个归属期	2025年	110%
第二个归属期	2026年	150%
第三个归属期	2027年	200%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各考核年度净利润增长率（A）	A≧Am	X=100%
	100%>（1+A）/（1+Am）≧90%	X=（1+A）/（1+Am）*100%
	（1+A）/（1+Am）<90%	X=0%

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。各考核年度（2025年-2027年）的“净利润”以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+对应年度摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用，下同；

2、计算公司层面归属比例（X）不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果，下同。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在2025年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在2025年三季报披露之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以公司2024年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率目标值（Am）
第一个归属期	2026年	150%
第二个归属期	2027年	200%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各考核年度净利润增长率（A）	A≧Am	X=100%
	100%>（1+A）/（1+Am）≧90%	X=（1+A）/（1+Am）*100%
	（1+A）/（1+Am）<90%	X=0%

公司层面的归属比例即为公司业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

个人绩效考核结果	S	A	B+	B	B-	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	60%	50%	0	0

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限制性股票数量×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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

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，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，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。

第六条 考核期间与次数

本次激励计划的考核期间为2025-2027年三个会计年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交公司董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直属主管应在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后10个工作日内与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向公司董事会薪酬与考核委员会申诉，公司董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为本次激励计划限制性股票归属的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，由人力资源部保存所有考核记录，作为保密资料归档保存，保存期限为5年，对于超过保存期限的文件与记录，公司董事会薪酬与考核委员会有权销毁。

为保证绩效记录的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须相关当事人签字确认。

第九条 附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自2025年限制性股票激励计划生效后实施。

深圳市三态电子商务股份有限公司
董事会
2025年7月29日

深圳市三态电子商务股份有限公司 2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单

一、限制性股票激励计划分配情况表

本激励计划授予的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	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占公司股本总额的比例
1	於灿兵	中国	董事	20.0000	2.37%	0.03%
核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工（55人）				724.4583	85.84%	0.92%
预留部分				99.4716	11.79%	0.13%
合计				843.9299	100.00%	1.07%

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公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事。

3、预留部分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、薪酬委员会、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披露激励对象相关信息。

4、上表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，是由于四舍五入所造成。

二、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工名单

序号	姓名	职位
1	江*莹	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
2	吴*颜	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
3	王*涛	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
4	肖*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
5	张*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
6	落*昂	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
7	张*栋	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
8	柳*远	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
9	滕*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
10	曹*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
11	刘*隆	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
12	张*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
13	祁*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
14	余*标	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
15	周*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
16	关*果	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
17	雍*之	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
18	谢*睿	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
19	刘*华	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
20	魏*元	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
21	肖*昌	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
22	吴*彬	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
23	贺*镜	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
24	罗*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
25	薛*博	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
26	陈*轩	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
27	刘*媚	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
28	孙*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
29	李*洋	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
30	黄*军	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
31	叶*城	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
32	唐*瑞	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
33	袁*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
34	胡*冉	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
35	李*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
36	吉*丹	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
37	林*毅	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
38	吴*娟	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
39	于*向	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
40	乐*琪	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
41	杨*静	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
42	麦*娜·艾*拉	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
43	罗*林	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
44	陈*凤	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
45	杨*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
46	王*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
47	钟*希	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
48	吕*杰	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
49	高*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
50	黄*钦	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
51	抗*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
52	林*向	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
53	祝*亮	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
54	陈*军	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工
55	石*	核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工

深圳市三态电子商务股份有限公司
董事会
2025年7月29日

证券简称：三态股份　　证券代码：301558

深圳市三态电子商务股份有限公司 2025年限制性股票激励计划（草案）摘要

深圳市三态电子商务股份有限公司
二〇二五年七月

声明

本公司及董事会全体成员保证本公告内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

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、本激励计划系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳市三态电子商务股份有限公司章程》制订。

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）。股票来源为深圳市三态电子商务股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的A股普通股股票。

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。

三、本激励计划拟向激励对象授予843.9299万股限制性股票，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额78,885.1223万股的1.07%。其中首次授予744.4583万股，占公司股本总额的0.94%，占本次授予权益总额的88.21%；预留99.4716万股，占公司股本总额的0.13%，预留部分占本次授予权益总额的11.79%。

截至本激励计划公告时，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公司股本总额的20%。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，累计未超过公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格为4.67元/股。

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登记前，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，限制性股票授予价格或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数不超过56人，约占公司员工总人数（截至2024年12月31日公司员工总数为?1,002人）的5.59%，包括公司公告本激励计划时在本公司（含分公司及子公司）任职的董事、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他员工（不包含独立董事和监事）。

预留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，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。

六、本激励计划有效期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、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：

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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条及《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第8.4.2条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

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。

九、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、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

十、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，提交公司董事会审议通过后，经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，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，未授予的限制性股票失效。

预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

十三、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。

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：

三态股份、本公司、公司、上市公司	指	深圳市三态电子商务股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳市三态电子商务股份有限公司2025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（含分公司及子公司）董事、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他员工
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	自第二类限制性股票首次授予之日起至所有限制性股票归属或作废失效的期间
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	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	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	《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	《深圳市三态电子商务股份有限公司章程》
薪酬委员会	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	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、万元

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，是由于四舍五入所造成。

第二章实施激励计划的目的

一、本次激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，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》《自律监管指南第1号》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。

二、公司其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划公告日，公司同时正在实施2024年限制性股票激励计划，本次激励计划与2024年限制性股票激励计划互相独立，系公司基于企业不同发展阶段所制定的员工激励机制，不存在关联关系。

2024年限制性股票激励计划简况如下：

（一）2024年4月9日，公司召开的第五届董事会第十六次会议审议通过了《关于<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

同日，公司召开的第五届监事会第十一次会议审议通过了《关于<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》，公司监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2024年4月10日至2024年4月19日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象名单在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司监事会未接到任何对本次激励计划拟首次授予激励对象提出异议的反馈。2024年4月20日，公司在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《深圳市三态电子商务股份有限公司监事会关于2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2024-026）。

（三）2024年4月25日，公司召开的2024年第一次临时股东大会审议通过了《关于<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理深圳市三态电子商务股份有限公司2024年限制性股票激励计划有关事项的议案》。公司于2024年4月26日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《深圳市三态电子商务股份有限公司关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2024-033）。

（四）2024年5月28日，公司召开的第五届董事会第十八次会议与第五届监事会第十三次会议，审议通过了《关于调整公司2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于调整公司2024年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司董事会认为本次激励计划规定的授予条件已成就，监事会对首次授予日的激励对象名单进行了核查并对本次调整及授予事项发表了意见。

（五）2025年4月28日，公司召开的第六届董事会第三次会议与第六届监事会第三次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》。上述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

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。董事会下设薪酬委员会，负责拟订和修订本激励计划，并报董事会审议。董事会审议通过本激励计划后，报送股东大会审议，董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬委员会、监事会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。薪酬委员会、监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本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，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬委员会、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。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会、监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，薪酬委员会、监事会应当同时发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，薪酬委员会、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

如本激励计划实施期间，公司根据最新监管规则取消监事会后，则由薪酬委员会履行相关职责。

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

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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为公司公告本激励计划时在本公司（含分公司及子公司）任职的董事、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为应当激励的其他员工（不包含独立董事和监事）。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬委员会拟定激励对象名单，并经公司薪酬委员会、监事会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象总人数不超过56人，约占公司员工总人数（截至2024年12月31日公司员工总数为?1,002人）的5.59%。具体包括：

1、公司董事；

2、核心技术（业务）骨干；

3、公司董事会认为应当激励的其他员工。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或者分公司、子公司存在聘用、雇佣或劳动关系。激励对象不包含独立董事和监事。

本次激励计划首次授予的激励对象中无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。

（二）预留授予部分的激励对象将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、薪酬委员会、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。

（三）不得成为激励对象的情形

本激励计划确认的激励对象不存在《管理办法》第八条第二款规定不得成为激励对象的下列情形：

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

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的；

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的；

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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或其他途径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日。

2、公司薪酬委员会将对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日披露薪酬委员会对首次授予激励对象名单审核意见及公示情况的说明。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委员会、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、本激励计划的激励工具及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予843.9299万股限制性股票，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额78,885.1223万股的1.07%。其中首次授予744.4583万股，占公司股本总额的0.94%，占本次授予权益总额的88.21%；预留99.4716万股，占公司股本总额的0.13%，预留部分占本次授予权益总额的11.79%。

截至本激励计划公告时，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公司股本总额的20%。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，累计未超过本计划草案公告时公司股本总额的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	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占公司股本总额的比例
1	於灿兵	中国	董事	20.0000	2.37%	0.03%
核心技术（业务）人员以及公司董事会认为应当激励的其他员工（55人）				724.4583	85.84%	0.92%
预留部分				99.4716	11.79%	0.13%
合计				843.9299	100.00%	1.07%

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公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的20%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事。

3、预留部分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、薪酬委员会、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披露激励对象相关信息。

4、上表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，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、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期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

首次授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告。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，未完成授予的限制性股票失效。

预留限制性股票的授予对象应当在本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，预留限制性股票失效。

三、本激励计划的归属安排

（一）本激励计划授予的限制性股票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，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

1、公司年度报告、半年度报告公告前15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15日起算，至公告前1日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

3、自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

4、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《证券法》《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，如相关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生变化，则本激励计划限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

（二）归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在2025年三季报披露之前授予完成，则预留部分与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2025年三季报披露后授予完成，则预留部分的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	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至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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，因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

四、本激励计划禁售期

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，包括但不限于：

1、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。

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》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。

第七章限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为4.67元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股4.67元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划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日前1个交易日交易均价（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4.67元/股；

2、本激励计划草案公告日前20个交易日交易均价（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4.59元/股。

根据以上定价原则，公司本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为4.67元/股。

预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

第八章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。

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

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：

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取消归属，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，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

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。

4、满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

首次授予的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	以公司2024年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率目标值（Am）
第一个归属期	2025年	110%
第二个归属期	2026年	150%
第三个归属期	2027年	200%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各考核年度净利润增长率（A）	A≧Am	X=100%
	100%>（1+A）/（1+Am）≧90%	X=（1+A）/（1+Am）*100%
	（1+A）/（1+Am）<90%	X=0%

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。各考核年度（2025年-2027年）的“净利润”以剔除股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，即计算公式为：经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润+对应年度摊销的股份支付费用；上述股份支付费用包括本次及其他全部在有效期/存续期内的股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用，下同；

2、计算公司层面归属比例（X）不保留小数点，采用四舍五入后的计算结果，下同。

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若预留部分在2025年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在2025年三季报披露之后授予，则预留部分业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	以公司2024年净利润为基数，对应考核年度净利润增长率目标值（Am）
第一个归属期	2026年	150%
第二个归属期	2027年	200%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各考核年度净利润增长率（A）	A≧Am	X=100%
	100%>（1+A）/（1+Am）≧90%	X=（1+A）/（1+Am）*100%
	（1+A）/（1+Am）<90%	X=0%

公司层面的归属比例即为公司业绩完成度所对应的归属比例，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

5、满足个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

个人绩效考核结果	S	A	B+	B	B-	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	60%	50%	0	0

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限制性股票数量×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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

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，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，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净利润增长率，该指标是反映企业经营状况、盈利能力和成本控制能力的重要标志，是预测企业经营业务成长性的有效性指标。本激励计划以公司2024年净利润为基数，考核公司2025-2027年的净利润增长率，其中2025-2027年净利润增长率考核目标值分别为110%、150%、200%，设定按完成比例进行归属。上述指标的设置综合考虑了公司的历史业绩、经营环境、行业状况以及未来的发展规划等相关因素，具体原因如下：

1、全球贸易保护主义给公司带来的经营挑战

公司是一家技术驱动的出口跨境电商零售和第三方出口跨境电商物流的综合性企业。随着在全球贸易保护主义的加剧，跨境电商行业当前正处于全球监管收紧、平台规则剧变的转型阵痛期，各类风险交织叠加，对企业合规能力与战略韧性提出极高要求。且在监管趋势日益严峻的背景下，越来越多的国家调整关税政策并实施更加严格的进出口管制，加大了对跨境电商领域的监管力度，给跨境电商企业带来巨大的海外经营和财税合规风险，合规成本上升，成本与竞争压力加大、监管与合规趋严，部分国家关税不确定性加大，因此公司亦面临诸多挑战。

2、市场竞争加剧及商品同质化严重给公司带来的挑战

近两年我国跨境电商产业高速发展，跨境电商平台“四小龙”托管大量中小企业、供应链工厂出海，但是随着国内越来越多企业加入跨境电商出口卖家的队伍，跨境电商供应链企业竞争日益激烈，部分生产或销售同质化、热门类目的商品不排除打“价格战”的风险，会给公司带来一定的挑战。

3、结合公司历史净利润情况，设定的净利润增长率指标具有一定挑战性

近年来跨境电商行业快速发展，市场竞争激烈，叠加外部环境不利影响，公司经营业绩呈现一定下滑趋势。公司2022-2024年净利润同比增长率分别为-10.03%、-12.12%、-88.38%；公司本次激励计划设定的净利润指标增长率指标均明显高于公司2022年-2024年历史增长率，指标设定具有一定挑战性和合理性。

4、结合公司2024年限制性股票激励计划情况，推出新一期激励计划有助于公司长远发展

系因当前宏观经济环境、行业状况及市场形势发生了一定变化，公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》第一期业绩考核未达标而作废失效，已对股权激励效用产生了一定影响。若公司继续采用2024年限制性股票激励计划中业绩考核目标，将可能削弱激励效果，不符合公司实施股权激励计划的初衷，不利于提高员工积极性，不利于公司持续发展。为鼓舞公司团队士气，充分调动激励对象的积极性，更加有效地发挥股权激励效果，公司结合当前经营环境、市场竞争状况及未来战略发展规划等，拟推新一期激励计划，有利于充分调动员工工作积极性，避免因外部影响因素导致激励计划失去激励效果，有利于公司的长远发展。

综上，在面对复杂的国内外经济形势以及行业变化，公司全体员工上下一心攻坚克难，聚焦主营业务真抓实干，坚持国际化战略，坚持研发创新保持较强的发展动力，进一步深化提效降本措施，加强运营管控防范经营风险，确保公司实现可持续发展。该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报，指标设定合理、科学，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，符合《管理办法》等的相关规定。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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 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限制性股票归属前，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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0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。

2、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；P1为股权登记日当日收盘

价；P2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。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

其中：Q0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。

4、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

本激励计划自草案公告日至限制性股票归属前，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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中：P0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。

2、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

其中：P0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2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。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中：P0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。

4、派息

$P=P0-V$

其中：P0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。

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。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，同时公告法律意见书。

第十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，公司将在授予之日起至归属完成之日之间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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、限制性股票的公允价值及确定方法

参照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》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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，并于2025年7月28日用该模型对首次授予的744.4583万股第二类限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

1、标的股价：9.34元/股（假设公司首次授予日收盘价为2025年7月28日收盘价）；

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（第二类限制性股票首次授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：39.71%、33.36%、29.29%（分别采用创业板综合指数最近12、24、36个月的波动率）；

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年期、2年期、3年期存款基准利率）；

5、股息率：0%（本计划规定如公司发生股票现金分红除息情形，将调整限制性股票的授予价格，按规定取值为0）。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值，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归属安排的40%、30%、30%的比例摊销。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2025年8月底授予，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的第二类限制性股票对各期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）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
744.4583	3,672.41	785.65	1,882.49	749.67	254.60

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒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；

3、上述计算结果不包括预留授予的部分。

初步估计限制性股票的费用摊销将对有效期内各年净利润有所影响，随着限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，激发管理团队的积极性，进一步为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第十一章公司/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权益提供贷款、不为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

（三）公司承诺将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、深圳证券交易所、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。若因中国证监会、深圳证券交易所、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，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，经薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司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。若情节严重，公司可就本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合法自筹资金。

（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。

第十二章公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）若公司发生下列情形之一，本激励计划终止实施，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：

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）若公司出现下列情形之一，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）若公司出现下列情形之一，由公司股东大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。

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激励计划的资格，激励对象已归属的限制性股票不做变更，尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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关系或聘用关系，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能参与本次激励计划的职务，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。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等、因丧失劳动能力离职等情形，自离职之日起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。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：严重违反公司各项规章制度，受到公司内部记大过以上处分的；违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；因重大违法违规行为被追究行政或刑事责任的或其他影响履职的恶劣情况；因个人原因不能全职履行职责时间连续超过六个月等。

（四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，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）当激励对象因丧失劳动能力而离职

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，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，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，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、当激励对象因执行职务身故时，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）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分公司、全资子公司、控股子公司任职的，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。

（八）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《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，或通过公司薪酬委员会调解解决。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。

第十三章附 则

一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市三态电子商务股份有限公司
董事会
2025年7月29日