证券代码:688358　证券简称:祥生医疗　公告编号:2026-016

无锡祥生医疗科技股份有限公司 第三届董事会第二十次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证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。

一、董事会会议召开情况

无锡祥生医疗科技股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年6月12日以现场结合通讯表决的方式召开第三届董事会第二十次会议。公司于2026年6月6日以通讯及邮件方式向全体董事发出召开本次会议的通知,与会的各位董事已知悉与所议事项相关的必要信息。会议应出席董事6人,实到董事6人。会议的召集和召开程序符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)等法律、法规、部门规章以及《无锡祥生医疗科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,会议决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

(一) 审议通过《关于公司(2026年限制性股票激励计划(草案))及其摘要的议案》

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,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工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,按照激励与约束对等的原则,根据《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《公司章程》的规定,公司拟定了《2026年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要,拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

经审议,董事会同意通过《关于公司(2026年限制性股票激励计划(草案))及其摘要的议案》。

具体内容参见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《无锡祥生医疗科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2026-015)。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。尚需提交公司2026年第一次临时股东会审议。

表决结果:同意6票,反对0票,弃权0票。

(二) 审议通过《关于公司(2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》

为保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利进行,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据有关法律法规以及《2026年限制性股票激励计划(草案)》的规定和公司实际情况,特制定公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。经审议,董事会同意通过《关于公司(2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》。

具体内容参见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。尚需提交公司2026年第一次临时股东会审议。

表决结果:同意6票,反对0票,弃权0票。

(三) 审议通过《关于提请公司股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》

为了具体实施公司2026年限制性股票激励计划,公司董事会提请股东会授权董事会办理以下公司限制性股票激励计划的有关事项:

1. 提请公司股东会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项:

(1)授权董事会确定激励对象参与本次限制性股票激励计划的资格和条件,确定限制性股票激励计划的授予日;

(2)授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜时,按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整;

(3)授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜时,按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予价格进行相应的调整;

(4)授权董事会在限制性股票授予前,将因员工离职或员工放弃认购的限制性股票份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配和调整;

(5)授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必需的全部事宜,包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》;

(6)授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量进行审查确认,并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使;

(7)授权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属;

(8)授权董事会办理激励对象限制性股票归属时所必需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所提出归属申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;

(9) 授权董事会根据公司2026年限制性股票激励计划的规定办理限制性股票激励计划的变更与终止所涉相关事宜,包括但不限于取消激励对象的归属资格,对激励对象尚未归属的限制性股票取消处理;

(10)授权董事会对公司限制性股票计划进行管理和调整,在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东会或/和相关监管机构的批准,则董事会的该等修改必须得到相应的批准;

(11)授权董事会确定公司股权激励计划预留限制性股票的激励对象、授予数量、授予价格和授予日等全部事宜;

(12)授权董事会实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

2. 提请公司股东会授权董事会,就本次股权激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3. 提请股东会为本次激励计划的实施,授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构。

4. 提请公司股东会同意,向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。

5. 上述授权事项中,除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次股权激励计划或公司章程有明确规定需由董事会决议通过的事项外的其他授权事项,提请公司股东会授权董事会,并由公司董事会进一步授权公司董事长或其授权的适当人士行使。

本议案尚需提交公司2026年第一次临时股东会审议。

表决结果:同意6票,反对0票,弃权0票。

(四) 审议通过《关于制定董事和高级管理人员薪酬管理制度的议案》

为规范公司董事、高级管理人员薪酬管理体系,建立健全科学有效的激励与约束机制,充分调动董事、高级管理人员履职积极性与创造性,提升公司治理水平与经营管理效益,维护公司及全体股东合法权益。公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则(2025年修订)》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、法规、规范性文件的规定,并结合公司实际情况和《公司章程》,新制定了《无锡祥生医疗科技股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》。

制度内容详见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《无锡祥生医疗科技股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理制度》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。尚需提交公司2026年第一次临时股东会审议。

表决结果:同意6票,反对0票,弃权0票。

(五) 审议通过《关于召开2026年第一次临时股东会的议案》

经审议,董事会同意于2026年6月30日召开公司2026年第一次临时股东会。本公司2026年第一次临时股东会的会议通知详见公司同日刊登于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《无锡祥生医疗科技股份有限公司2026年第一次临时股东会会议通知》(公告编号:2026-017)。

表决结果:同意6票,反对0票,弃权0票。

特此公告。

无锡祥生医疗科技股份有限公司董事会

2026年6月13日

证券代码:688358　证券简称:祥生医疗　公告编号:2026-015

无锡祥生医疗科技股份有限公司 2026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。

律责任。

重要内容提示:

- 股权激励方式:限制性股票(第二类)。
- 股份来源:公司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:《无锡祥生医疗科技股份有限公司2026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”)拟向激励对象授予497,500股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额112,125,613股的0.44%。其中,首次授予398,000股,约占本激励计划草案公告时公司总股本112,125,613股的0.35%,首次授予部分占本次授予权益总额的80%;预留99,500股,约占本激励计划草案公告时公司总股本112,125,613股的0.09%,预留部分占本次授予权益总额的20%。

一、股权激励计划目的

(一)本激励计划的目的

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,按照激励与约束对等的原则,根据《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》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《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》(以下简称“《披露指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《无锡祥生医疗科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

(二)其他股权激励计划的简要情况

截至本激励计划草案公告日,本公司同时正在实施2024年限制性股票激励计划(以下简称“2024年激励计划”)和2025年限制性股票激励计划(以下简称“2025年激励计划”)。上述激励计划与本次激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。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增发的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。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

本计划涉及的标的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。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予497,500股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额112,125,613股的0.44%。其中,首次授予398,000股,约占本激励计划草案公告时公司总股本112,125,613股的0.35%,首次授予部分占本次授予权益总额的80%;预留99,500股,约占本激励计划草案公告时公司总股本112,125,613股的0.09%,预留部分占本次授予权益总额的20%。

截至本激励计划草案公告日,公司尚在有效期内的股权激励计划有2024年激励计划和2025年激励计划。剔除已归属/已作废的限制性股票后,公司2024年激励计划在有效期内的限制性股票数量为394,350股,公司2025年激励计划在有效期内的限制性股票数量为150,000股,加上本激励计划拟授予的限制性股票数量497,500股,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及标的股票总数合计为1,041,850股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.93%。

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%。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、配股等事宜,限制性股票的授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1. 激励对象确定的法律依据

本激励计划首次授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《披露指南》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

本激励计划首次授予激励对象为公司中层管理人员以及技术骨干、业务骨干。激励对象不包括独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

(二)激励对象总人数及占比

1. 本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计35人,约占2025年12月31日公司员工总数的7.49%,具体包括:

(1)公司中层管理人员;

(2)公司技术骨干;

(3)公司业务骨干。

所有激励对象必须在限制性股票授予时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分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,超过12个月未明确激励对象的,预留部分的限制性股票失效。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准确定。

(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:

激励对象职务	激励对象人数	获授限制性股票数量(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
一、董事、高级管理人员、核心技术人员				
二、其他激励对象				
董事会认为需要激励的人员(35人)		398,000	80%	0.35%
首次授予限制性股票数量合计		398,000	80%	0.35%
三、预留部分		99,500	20%	0.09%
合计		497,500	100%	0.44%

注:上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

(四)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. 公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对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激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、本次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)本激励计划的相关日期及期限

1. 授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定。公司需在股东会审议通过后60日内对激励对象进行首次授予并公告。公司未能于60日内完成前述工作的,需披露未完成原因并终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

2. 归属日

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。

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。

3. 归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属期限和归属比例安排具体如下:

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

若本激励计划预留部分限制性股票在公司2026年第三季度报告披露前授予,则预留部分限制性股票各批次归属期限及比例同首次授予一致;若本激励计划预留部分限制性股票在公司2026年第三季度报告披露后授予,则预留授予部分的各批次归属期限和归属比例安排具体如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自相应部分授予之日起12个月后的首个交易日至相应部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应部分授予之日起24个月后的首个交易日至相应部分授予之日起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。

4. 禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于短线交易监管的若干规定》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)激励对象为公司董事和高级管理人员的,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《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于短线交易监管的若干规定》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。

本激励计划不涉及董事和高级管理人员,无禁售期限制。

六、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

本次限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股17.10元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股17.10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。

(二)限制性股票授予价格的确定方法(含预留)

1. 定价方法

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,且不得低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案公布前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)的50%,为15.30元/股;

(2)本激励计划草案公布前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)的50%,为17.03元/股;

(3)本激励计划草案公布前60个交易日公司股票交易均价(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%,为16.18元/股;

(4)本激励计划草案公布前120个交易日公司股票交易均价(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%,为17.01元/股。

2. 定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方法,旨在帮助企业吸引、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。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素,并合理确定了激励对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价,员工利益与股东利益具有一致性。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为17.10元/股,此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。

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

同时满足下列授予条件时,公司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个月内因违反法律法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个月内因违反法律法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;激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,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

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,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

(1)本激励计划首次授予限制性股票考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次。根据公司业绩考核指标的完成情况核算各年度公司层面归属比例。本激励计划首次授予部分各年度业绩考核目标以2025年营业收入为基数,考核各年度营业收入增长率,具体安排如下:

归属期	对应考核年度	营业收入增长率(A)	
		目标值(Am)	触发值(An)
第一个归属期	2026	15%	10%
第二个归属期	2027	32%	21%
第三个归属期	2028	52%	33%

(2)若预留部分限制性股票在公司2026年第三季度报告披露前授予,则预留部分限制性股票各批次归属期限及比例同首次授予一致。若预留部分在公司2026年第三季度报告披露后授予,则其考核年度为2027-2028年两个会计年度,考核目标以2025年营业收入为基数,考核各年度营业收入增长率,对应的归属批次及归属比例安排如下:

归属期	对应考核年度	营业收入增长率(A)	
		目标值(Am)	触发值(An)
第一个归属期	2027	32%	21%
第二个归属期	2028	52%	33%

根据对应考核年度的公司业绩实际完成情况,公司层面归属比例的确定方法如下:

指标	完成度	公司层面归属比例(X)
实际实现的营业收入增长率(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%
	A<An	X=0

5. 满足激励对象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现行的相关规定组织实施,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优秀、良好、合格、不合格(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为不合格)四个档次,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:

评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	85%	70%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)。

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权益作废失效处理,不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

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

公司根据宏观环境影响结合行业发展特点,根据自身实际情况,经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用,本激励计划设定的公司层面业绩考核目标为2026-2028年三个会计年度的营业收入增长率,为公司核心财务指标。营业收入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,营业收入增长率直接反映了公司成长能力和行业竞争力提升。本激励计划相应设置了阶梯归属考核模式,实现权益归属比例的动态调整,在体现盈利能力的同时保障预期激励效果。

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评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2. 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会审议;同时提请股东会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)、作废等工作。

3. 董事会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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4. 公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5. 本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的核查意见及公示情况的说明。

6. 公司股东会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,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,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。

7. 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和归属事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1. 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《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。董事会薪酬与考核委员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。

3. 公司董事会薪酬与考核委员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。

4. 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,董事会薪酬与考核委员会(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。

5. 股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,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

1. 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,董事会薪酬与考核委员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(可分多批次),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,同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2. 公司统一办理限制性股票的归属事宜前,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股份归属事宜。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

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、缩股等事项,应对限制性股票授予/归属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×(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×P1×(1+n)÷(P1+P2×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×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:

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P=P0÷(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×(P1+P2×n)÷[P1×(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÷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(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,同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

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

根据财政部2021年5月18日发布的《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》,第二类限制性股票为一项股票期权,属于以权益结算的股份支付交易。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,公司以Black-Scholes模型(B-S模型)作为定价模型,公司运用该模型以2026年6月12日为计算的基准日,对授予的第二类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:30.80元/股(假设授予日收盘价同2026年6月12日收盘价);

(2)有效期分别为:1年、2年、3年(授予日至每期首个归属日的期限);

(3) 历史波动率:12.7183%、16.8112%、15.7911%(分别采用上证指数最近12个月、24个月、36个月的年化波动率);

(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年期及以上的人民币存款基准利率);

(5)股息率:2.92%(采用公司近一年股息率)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日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。

根据中国会计准则要求,假设公司于2026年7月授予,本激励计划首次授予的限制性股票(不包含预留部分99,500股)对各期会计成本的影响如下表所示:

首次授予的限制性股票数量(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)
398,000	508.63	166.73	229.43	87.59	24.88

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、公司业绩考核或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。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次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,并有效激发核心团队的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(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。

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、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

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、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。

5. 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

1. 激励对象应当按公司所聘岗