

证券代码:688758 证券简称:赛分科技 公告编号:2026-037

苏州赛分科技股份有限公司
2026 年股权激励计划(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。

主要内容提示:

股权激励方式	□第一类限制性股票 √第二类限制性股票 □股票期权 □其他
股份来源	□自行发行 √回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	48个月
本次股权激励计划授予权益总量	1,390,930 股(份)
本次股权激励计划预留权益数量	0.00%
本次股权激励计划权益总额	1,390,930 股(份);占本股权激励计划授予权益比例 100%
本次股权激励计划是否有预留	□是 √否
本次股权激励计划预留权益的数量	0股(0.00 股(份))
激励对象数量	22人
激励对象数量占员工总数比例	4.79%
激励对象范围	□董事 √高级管理人员 √核心技术或业务人员 □其他人员 √其他,请补充说明需要披露的其他人员
授予价格/行权价格	12.32 元/股

一、股权激励计划目的

(一)本激励计划的目的

为进一步完善公司治理结构,健全、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司优秀人才,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文化竞争力,有效地激励、约束和核心团队三方利益结合在一起,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,按照激励与约束对等的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,公司制定了本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)本激励计划拟授予的权益方式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。

(二)本激励计划拟授予权益涉及的标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司A股普通股股票。

三、拟授予的权益数量

本激励计划拟授予激励对象限制性股票数量为 1180939 万股,约占本激励计划草案公布日公司股本总额 41,646.4084 万股的 0.28%。其中,首次授予限制性股票 96,47 万股,约占本激励计划草案公布日公司股本总额 41,646.4084 万股的 0.22%,占本激励计划授予限制性股票总数的 8.048%;预留 22,6239 万股,约占本激励计划草案公布日公司股本总额 41,646.4084 万股的 0.05%,占本激励计划授予限制性股票总数的 1.916%。

四、激励对象的范围及各自所获授予权益

(一)激励对象的确定依据

本激励计划《股权激励计划(草案)》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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

本激励计划的激励对象为在公司(含子公司)任职的高级管理人员、核心技术或业务人员以及董事会认为需要激励的其他人员,符合本激励计划激励对象范围的目的,由董事会薪酬与考核委员会拟定名单并审核确定。

预留激励对象的授予对象应当在本激励计划股东大会审议通过 12 个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见,并经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,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。

(三)不能成为激励对象的情形

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。

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,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。

(四)激励对象的核实

1.公司薪酬委员会通过本激励计划后,公司将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。

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,公司将根据股东大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)激励对象名单及拟授予权益分配情况

姓名	国籍	职务	拟授予的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划拟授予权益总量的比例	占本激励计划草案公布日股本总额的比例
孙尧	中国	副总经理	12.48	105.7%	0.03%
李振刚	中国	财务总监	5.36	75.3%	0.02%
王中普	中国	董事会秘书	6.24	5.28%	0.01%
公司(含子公司)其他核心员工 (共计 19 人)			67.39	57.04%	0.16%
首次授予部分合计(22 人)			96.47	80.84%	0.23%
预留部分			22.6239	19.16%	0.05%
合计			1180939	100.00%	0.28%

注:1.激励对象离职或死亡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,但调整后任何一名激励对象对应调整后全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不超过公司总股本的 1.00%;

2.以上合计数据与各列数据相加之和在尾数上如有差异,系四舍五入所致。

(六)相关说明

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均累计未超过公司股本总额的 1%,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额累计未超过公司股本总额的 20%,预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益总量的 20%,激励对象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,将激励对象放弃的限制性股票份额直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。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量。

2.激励对象为限制性股票的激励对象不包括公司独立董事以及外籍员工。

3.预留部分激励对象的授予对象应当在本激励计划股东大会审议通过 12 个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见,并经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。

五、授予价格及确定方法

授予价格的确定方式	☒ 前 20 个交易日均价的 50%,10.98 元/股 ☐ 前 60 个交易日均价的 50%,10.40 元/股 ☐ 前 120 个交易日均价的 50%,10.14 元/股
-----------	---

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 12.32 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 12.32 元的价格购买公司股票。

(二)首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于股票面值,且不低于下列价格较高者:

1.本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%,为每股 12.32 元;

2.本激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价的 50%,为每股 10.14 元。

(三)预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

六、股权激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限自激励对象授予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

本激励计划在经公司董事会审议通过后,公司将在 60 日内(有获权权益条件的,从条件成就后起算)按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益,并完成公告等程序。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《管理办法》《自律监管指南》规定公司不得进行权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过 12 个月内确定。

授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为止。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后,且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分期归属,归属日必须为本激励计划有效期内个交易日,且在相关法律、行政法规、部门规章及上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得归属。

在本激励计划的有效期限内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日 24 个月后的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日 36 个月后的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日 48 个月后的最后一个交易日止	40%

若预留部分限制性股票在公司 2026 年 12 月 31 日(含)授予,则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日 24 个月后的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日 36 个月后的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日 48 个月后的最后一个交易日止	40%

若预留部分限制性股票在公司 2026 年 12 月 31 日(含)授予,则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日 24 个月后的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日 36 个月后的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内归属条件未成就的限制性股票,不得归属或递延至下期归属,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。

(四)本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获公司股票的禁售规定,按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》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,在其就任时确定的任期和任期届满后六个月内,每年转让股份不得超过其所持公司股份总数的 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、高级管理人员及其配偶、子女、父母,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。法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

3.在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有其有转让的限制性股票的相关规定发生了变化,则部分激励对象转让其所持有的公司股份应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予与归属条件

只有在同时满足下列条件时,公司方可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,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)上市后至最近 36 个月内出现过未决法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得授予股权激励的情况;

(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

归属期间同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可归属:

1.公司未发生如下任一情形:

(1)最近一个会计年度财务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)上市后至最近 36 个月内出现过未决法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得授予股权激励的情况;

(5)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,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。

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。

某一激励对象出现上述第 2 条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,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。

激励对象归属权益的任职期限要求:

激励对象归属权益的各批次限制性股票,须满足 12 个月以上的任职期限。

4.公司层面的业绩考核要求:

本激励计划在 2026 年-2028 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,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。

本激励计划首次授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	指标一(A)		指标二(B)	
		以 2025 年营业收入为基数,对应考核年度的营业收入增长率	以 2025 年归母净利润为基数,对应考核年度的归母净利润增长率	目标值(A)	目标值(B)
第一个归属期	2026 年	40%	25%	50%	33%
第二个归属期	2027 年	80%	50%	100%	66%
第三个归属期	2028 年	120%	75%	150%	100%

指标 A 为净利润,指标 B 为营业收入

注:(1)上述“营业收入”“归母净利润”以经审计的合并报表数据为计算依据,其中“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润;

(2)上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年 12 月 31 日(含)授出,则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在 2026 年 12 月 31 日(含)授出,则预留部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度,预留授予部分限制性股票在各归属期的业绩考核目标如下:

归属期	对应考核年度	指标一(A)		指标二(B)	
		以 2025 年营业收入为基数,对应考核年度的营业收入增长率	以 2025 年归母净利润为基数,对应考核年度的归母净利润增长率	目标值(A)	目标值(B)
第一个归属期	2027 年	80%	50%	100%	66%
第二个归属期	2028 年	120%	75%	150%	100%

指标 A 为净利润,指标 B 为营业收入

注:(1)上述“营业收入”“归母净利润”以经审计的合并报表数据为计算依据,其中“归母净利润”指归属于上市公司股东的净利润;

(2)上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

5.激励对象个人层面的绩效考核要求:

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果为“A”“B”“C”“D”四个等级,对应的个人层面归属系数如下所示:

考核评价结果	A	B	C	D
个人层面归属系数	100%	100%	60%	0%

在公司业绩考核达标的前提下,激励对象当年实际可归属额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属系数(X)
×个人层面归属系数。激励对象考核当年个人实际绩效考核考核不达标不能归属的限制性股票,不得递延至下期归属,由公司作废失效。

(三)公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

为实现公司战略规划、经营目标并保持良好的竞争力,本激励计划设定营业收入增长率、归母净利润增长率作为公司层面的业绩考核指标,营业收入增长率、归母净利润增长率指标能够直接反映公司的盈利能力、主营业务的经营情况和市场的成长性,上述业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定,设定的考核指标对未来发展具有挑战性、该指标一方面可以提升公司整体竞争力以及调动员工的工作积极性,另一方面,能够使公司未来发展更具方向,稳定经营目标的实现。除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,能够激励激励对象的工作绩效产出作为全面且重点的综合评价。公司将根据激励对象归属对应的考核年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上,本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作用,能够达到本激励计划的考核目的。

八、限制性股票来源和价格的确定方法和程序

(一)限制性股票数量的确定方法

若本激励计划草案公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票股利、股票回购、缩股或配股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

1.资本公积转增股本、派送股票股利、股票回购

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0 为调整前的限制性股票数量;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票股利、股票回购的比率(即每股股票经转增、送股或缩股后增加的股票数量);Q 为调整后的限制性股票数量。

2.缩股

Q=Q0×n

其中:Q0 为调整前的限制性股票数量;n 为缩股比例(即 1 股股份拆分为 n 股股票);Q 为调整后的限制性股票数量。

3.配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中:Q0 为调整前的限制性股票数量;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(即配股的股数与公司总股本的比例);Q 为调整后的限制性股票数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予数量不作调整。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

若本激励计划草案公告日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票股利、股票回购、缩股、配股或配股等事项,应对限制性股票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、派送股票股利、股票回购

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、派送股票股利、股票回购的比率(即每股股票经转增、送股或缩股后增加的股票数量);P 为调整后的授予价格。

2.缩股

P=P0÷n

其中:P0 为调整前的授予价格;n 为缩股比例(即 1 股股份拆分为 n 股股票);P 为调整后的授予价格。

3.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公司总股本的比例);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 仍须大于公司股票票面金额。

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。

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所明确的原因调整限制性股票授予数量和授予价格,董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后,应及时公告并通知激励对象。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。

九、公司授予权益及激励对象归属的程序

(一)本激励计划的实施程序

1.董事会薪酬与考核委员会负责制定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2.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;

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。

4.公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5.公司董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个工作日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、董事会薪酬与考核委员会意见。

6.公司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的情况进行自查。

7.公司在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期不少于 10 天。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。公司在股东大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。

8.公司股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案,关联股东应当回避表决。

9.公司披露股东大会决议公告,内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告,监事会法律意见书。

10.本激励计划经股东大会审议通过后,公司董事会根据股东大会授权,自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内(有获权权益条件的,从条件成就后起算)首次授出权益并完成公告等相关程序,董事会根据股东大会的授权办理归属的限制性股票归属、登记、作废失效等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1.自公司董事会审议通过本激励计划之日起 60 日内,公司已召开董事会对激励对象进行首次授予。

2.公司在向激励对象授出权益时,董事会应当就本激励计划设定的激励对象获权条件的条件是否成就进行审议并公告,董事会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权条件的条件是否成就出具法律意见。公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予激励对象名单进行审核及公示情况的说明。

公司在向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

3.公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》,约定双方的权利与义务。

4.公司根据激励对象签署情况制作本激励计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日。(限制性股票授予协议书)编号等内容。

5.本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在 60 日内(有获权权益条件的,从条件成就后起算)首次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。

6.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 1