证券代码:688372　证券简称:伟测科技　公告编号:2026-055

上海伟测半导体科技股份有限公司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。

重要内容提示:

● 股权激励方式:限制性股票(第二类)

● 股份来源:上海伟测半导体科技股份有限公司(以下简称“公司”)向激励对象定向发行公司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:《上海伟测半导体科技股份有限公司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382.875万股限制性股票,约占本激励计划公告时公司股本总额168,996,530股的2.27%。

一、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,按照收益与贡献匹配的原则,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“《科创板上市规则》”)、《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“《自律监管指南》”)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。

截至本激励计划公告日,公司同时正在实施2023年限制性股票激励计划、2024年限制性股票激励计划和2025年限制性股票激励计划,其简要情况如下:

公司2022年年度股东会审议并通过公司2023年限制性股票激励计划,于2023年6月27日向236名激励对象授予119.66万股限制性股票。2024年7月25日,2023年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的股票上市流通。2025年7月18日,2023年限制性股票激励计划第二个归属期符合归属条件的股票上市流通。2026年7月27日,2023年限制性股票激励计划第三个归属期符合归属条件的股票上市流通。

公司2024年第一次临时股东会审议并通过公司2024年限制性股票激励计划,公司于2024年5月8日向符合授予条件的68名激励对象首次授予88.50万股限制性股票,公司于2024年9月26日向符合授予条件的16名激励对象预留授予21.50万股限制性股票。2025年5月28日,2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一归属期符合归属条件的股票上市流通,2025年11月4日,2024年限制性股票激励计划预留部分第一归属期符合归属条件的股票上市流通,2026年6月1日,2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二归属期符合归属条件的股票上市流通。

公司2025年第二次临时股东会审议并通过公司2025年限制性股票激励计划,公司于2025年7月10日向308名激励对象授予102.10万股限制性股票。2026年7月27日,2025年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的股票上市流通。

二、本激励计划的激励方式及股票来源

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。

三、本激励计划拟授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票382.875万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额168,996,530股的2.27%。其中,首次授予限制性股票352.875万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的2.09%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的92.16%;预留30.00万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的0.18%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的7.84%。

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本激励计划提交股东会时公司股本总额的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公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《科创板股票上市规则》《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

本激励计划首次授予部分激励对象为公司的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司薪酬与考核委员会核实确定。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合,符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

(二)激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计789人,占公司全部职工人数(截至2025年12月31日)的比例为29.52%,包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划授予的激励对象包括公司实际控制人骈文胜先生及其女儿骈然女士。骈文胜先生担任公司董事长、总经理、核心技术人员,长期负责公司战略布局、市场开发、经营管理等重要事项,对公司的发展起到了重要作用。骈然女士担任本公司销售经理为公司核心骨干人员,带领销售团队围绕公司战略开拓市场、维护客户关系、提升公司业绩,为公司做出了突出贡献,本激励计划将骈文胜先生和骈然女士作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求,符合《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性和合理性。除前述人员外,本激励计划的激励对象不包括公司实际控制人的配偶、父母、公司其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女,亦不包括公司独立董事。除本激励计划另有规定外,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的有效期内与公司存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的,董事会可对实际授予人员进行适当调整。

本激励计划授予的激励对象包含部分中国台湾员工和外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:

公司所处的集成电路行业对于人才的竞争较为激烈,而上述员工系公司技术骨干人员,其在公司的技术研发、业务拓展等方面均起到不可忽视的重要作用。因此,公司认为对其进行股权激励将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,符合公司实际发展的需要,具有必要性和合理性。

预留授予的激励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,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可以包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

(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:

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
骈文胜	中国	董事长、总经理、核心技术人员	5.00	1.31%	0.03%
闻国涛	中国	董事、副总经理、核心技术人员	4.00	1.04%	0.02%
路峰	中国	副总经理、核心技术人员	4.00	1.04%	0.02%
王沛	中国	董事、副总经理、董事会秘书、财务总监	4.00	1.04%	0.02%
小计			17.00	4.44%	0.10%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的人员(785人)			335.875	87.72%	1.99%
预留部分			30.00	7.84%	0.18%
合计			382.875	100.00%	2.27%

注:1、公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

2、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%。

3、本次激励计划授予的激励对象中包含部分名中国台湾员工和外籍员工。

4、预留部分的激励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激励对象相关信息。

(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薪酬与考核委员会核实。

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,公司需在股东会审议通过本激励计划之日起60日内对首次授予的激励对象进行授予并公告。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计划,未授予的限制性股票失效。

预留限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确认。

(三)本激励计划的归属安排

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)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

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。上述“重大事件”为公司依据《科创板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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:

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%

本激励计划预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排如下:

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	40%
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	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票,不得归属,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。

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、股份拆细、配股、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。

(四)本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出受限制的时间段。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,激励对象如为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》《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》《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,具体内容包括但不限于:

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,但限制性股票授予、归属登记除外。

3、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《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》《关于短线交易监管的若干规定》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《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》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变化的,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。

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

本激励计划限制性股票的授予价格(含预留部分)为每股62.75元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股62.75元的价格购买公司A股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予限制性股票授予价格的定价方法为自主定价,授予价格确定为62.75元/股。授予价格不低于下列价格较高者:

1、本激励计划公告日前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62.75元/股;

2、本激励计划公告日前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60.42元/股。

(三)定价依据

本激励计划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。公司属于人才技术导向的科技型企业,有效的股权激励计划可以让公司在面临同行业竞争、技术革新、人才竞争、资本市场波动等挑战时获得优势。

本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,公司确定了本次激励计划授予限制性股票的授予价格,本激励计划的实施将更加稳定公司及核心团队的持续发展,实现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

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;若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

本激励计划首次授予限制性股票的考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次,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,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	各考核年度的营业收入【注】(A)		各考核年度净利润【注】(B)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2026	22.00亿元	16.00亿元	3.70亿元	3.40亿元
第二个归属期	2027	26.00亿元		4.10亿元	
第三个归属期	2028	30.00亿元		4.50亿元	
考核指标		A完成情况	考核比例(a)	B完成情况	考核比例(b)
		A≧Am	a=1	B≧Bm	b=1
		An≦A(Am	a=A/Am	Bn≦B(Bm	b=B/Bm
		A(An	a=0	B(Bn	b=0
公司层面归属比例(X)		X=(70%×a+30%×b)×100%			

注:(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

(2)上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润,并剔除有效期内公司所有股权激励计划或员工持股计划所涉及股份支付费用影响且剔除本激励计划考核期内实施可转债产生的财务费用的影响作为计算依据。

(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。

若预留限制性股票在公司2026年第三季度报告披露之前授予,则预留限制性股票各年度业绩考核目标同首次授予一致。若预留限制性股票在公司2026年第三季度报告披露之后(含披露日)授予,则各年度业绩考核目标安排具体如下:

归属期	对应考核年度	各考核年度的营业收入【注】(A)		各考核年度净利润【注】(B)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2027	26.00亿元	22.00亿元	4.10亿元	3.70亿元
第二个归属期	2028	30.00亿元		4.50亿元	
第三个归属期	2029	34.00亿元		4.90亿元	
考核指标		A完成情况	考核比例(a)	B完成情况	考核比例(b)
		A≧Am	a=1	B≧Bm	b=1
		An≦A(Am	a=A/Am	Bn≦B(Bm	b=B/Bm
		A(An	a=0	B(Bn	b=0
公司层面归属比例(X)		X=(70%×a+30%×b)×100%			

注:(1)上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

(2)上述“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的净利润,并剔除有效期内公司所有股权激励计划或员工持股计划所涉及股份支付费用影响且剔除本激励计划考核期内实施可转债产生的财务费用的影响作为计算依据。

(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。

若公司未满足上述业绩考核指标,则所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核,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:

个人层面考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%			0%

若各归属期内,公司满足当年业绩考核目标的,激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票,激励对象个人当年实际归属的限制性股票=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。

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,作废失效,不可递延至以后年度。

(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的考核指标的设立符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入和净利润作为公司层面业绩考核指标,上述指标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,不断增加的营业收入,是企业生存的基础和发展的条件。净利润是衡量企业“最终盈利能力”和“综合创收效率”的核心指标,是衡量企业盈利质量和管理层经营绩效是否合格的门槛条件。该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一定挑战性,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。

公司综合考量了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争及公司战略规划与自身经营情况等相关因素,经过合理预测并兼顾本计划的激励作用,为本激励计划设定了上述业绩考核指标,并设置阶梯归属考核模式,在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果,有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,指标设定合理、科学。

本激励计划与公司正在实施的2024年限制性股票激励计划和2025年限制性股票激励计划存在重叠考核年份。针对重叠考核年份,本激励计划相应业绩考核目标高于前期激励计划的业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外,公司对所有激励对象个人还设置了合理的绩效考核体系,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,能够达到本激励计划的考核目的。

八、限制性股票激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1、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、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以及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)工作。

3、薪酬与考核委员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,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,不得成为激励对象,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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,亦不得成为激励对象。

5、本激励计划经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)。薪酬与考核委员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日披露薪酬与考核委员对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

6、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。

股东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。

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、在向激励对象授出权益前,董事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进行审议并公告。公司薪酬与考核委员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、薪酬与考核委员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、向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,公司薪酬与考核委员(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进行授予限制性股票的授予、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。自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留部分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、董事会应当在限制性股票归属前,就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,薪酬与考核委员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,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,由中国结算上海分公司办理股份归属事宜。

(四)本激励计划的变更程序

1、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。

2、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(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司薪酬与考核委员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。

(五)本激励计划的终止程序

1、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。

2、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。

3、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。

九、限制性股票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/归属数量和授予价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交股东会审议)。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,同时披露法律意见书。

十、限制性股票的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

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。公司于2026年8月21日对首次授予限制性股票352.875万股的公允价值进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数如下:

(1)标的股价:123.05元/股(假设首次授予日收盘价为2026年8月21日收盘价);

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

(3)历史波动率:14.7855%、17.4716%、16.1840%(分别采用上证指数最近12个月、24个月、36个月的历史波动率);

(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:0.5140%(采用公司最近3年的平均股息率)。

(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,本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示(假设2026年9月底首次授予):

首次授予的限制性股票数量(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)
352.875	22,213.32	3,569.06	12,115.44	4,800.79	1,728.04

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。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由四舍五入所造成。

上述股份支付费用不包含预留部分30.00万股,预留部分限制性股票授予时将产生额外的股份支付费用。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。但同时本激励计划实施后,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、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。

6、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(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、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

(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