证券代码:688556 证券简称:高测股份 公告编号:2025-046
转债代码:118014 转债简称:高测转债

青岛高测科技股份有限公司 2025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：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：（青岛高测科技股份有限公司2025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7,654,600股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。其中，首次授予6,850,600股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.89%，首次授予合计占本次授予权益总额的89.50%；预留804,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.11%，预留部分占本次授予权益总额的10.50%。

一、股权激励计划的目的

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，充分调动青岛高测科技股份有限公司（以下简称“公司”）优秀员工的积极性和创造性，有效地将公司股东利益、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，在充分保障全体股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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》《青岛高测科技股份有限公司章程》等有关法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的有关规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，本公司同时正在实施2023年限制性股票激励计划。其具体执行情况如下：

2023年限制性股票激励计划以2023年4月27日为首次授予日，以40.00元/股的授予价格向323名激励对象授予240.45万股限制性股票。鉴于公司2022年年度、2023年前三季度、2023年年度和2024年半年度权益分派已实施完成，首次授予价格调整为16.41元/股，首次授予数量调整为538.61万股。

2023年限制性股票激励计划以2024年4月23日为预留授予日，以27.32元/股的授予价格向114名激励对象授予84.00万股限制性股票。鉴于公司2023年年度和2024年半年度权益分派已实施完成，预留授予价格调整为16.41元/股，预留授予数量调整为134.40万股。

2024 年 6月 19日，2023年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的股票上市流通。

因公司层面业绩考核目标未完成，2023年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期和预留授予部分第一个归属期的归属条件未成就，公司董事会作废对应归属期内的已获授尚未归属的限制性股票。

以上信息以截至本计划提案日公司董事会已审议通过的议案和已披露的公告为准。

本次激励计划与正在实施的2023年限制性股票激励计划相互独立，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。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行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7,654,600股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。其中，首次授予6,850,600股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.89%，首次授予部分占本次授予权益总额的89.50%；预留804,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.11%，预留部分占本次授予权益总额的10.50%。

公司2022年年度股东大会审议通过的《2023年限制性股票激励计划（草案）》尚在实施中，截至本激励计划草案公告日，公司全部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大会审议时公司股本总额的20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票期间，以及激励对象获授限制性股票后至归属前，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。

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各批次归属比例安排如下表所示：

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起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
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起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留授予的限制性股票若于2025年第三季度报告披露前授予，则各批次的归属安排与首次授予保持一致；若于2025年第三季度报告披露后授予，则各批次归属比例安排如下表所示：

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	自预留部分授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留部分授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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。

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，则该因此原因获得的股份同样不得归属。

（四）本激励计划的禁售期

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》《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》《青岛高测科技股份有限公司章程》等法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的有关规定执行，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、在本激励计划的有效期内，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》《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》《青岛高测科技股份有限公司章程》等法律、法规、部门规章、规范性文件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。

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3.70元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股3.70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。

（二）限制性股票的授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划授予限制性股票授予价格（含预留授予）为每股3.70元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为7.39元/股，本次授予价格占前1个交易日交易均价的50.07%。

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为7.04元/股，本次授予价格占前20个交易日交易均价的52.56%。

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为6.94元/股，本次授予价格占前60个交易日交易均价的53.31%。

本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为7.17元/股，本次授予价格占前120个交易日交易均价的51.60%。

注：在本次激励计划草案公告前120个交易日内，公司因实施2024年年度权益分派而发生股份调整的情形，故相应对除权除息日之前交易日的股票交易均价按照进行除权除息调整后的股票交易均价计算。

2、定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，公司设置了具有挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励的定价原则与业绩要求相匹配，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本越之增加，如何吸引、激励、留住核心人才成为科技公司的重要课题。实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上，在符合相关法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的基础上，公司本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，将限制性股票的授予价格确定为3.70元/股，本次激励计划的实施将更加有助于激励和稳定公司优秀员工，实现员工利益与股东利益的深度结合。

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《中华人民共和国公司法》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。若公司发生不符实施股权激励计划条件的情形，且激励对象对此负有责任的，或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、满足公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为2025年－2027年3个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予部分的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2025年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2025年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于100%； （2）以2024年净利润为基数，2025年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于100%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2025年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于200%； （2）以2024年净利润为基数，2025年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于200%。
第二个归属期	2026年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于200%； （2）以2024年净利润为基数，2026年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2026年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%。
第三个归属期	2027年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2027年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2027年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%。

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本总额的1.00%，公司全部有效期内股权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大会审议时公司股本总额的 20.00%。激励对象因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调整到预留部分或在激励对象之间进行分配，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%，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不超过公司总股本的1.00%。

注2：本计划首次授予部分激励对象不包括独立董事、监事、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。

注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、监事会/董事会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，公司将在上海证券交易所网站上真实、准确、完整、及时、公平地披露激励对象相关信息。

注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。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经公司董事会审议通过后，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/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，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会/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监事会/董事会薪酬与考核委员会核实。

（五）本激励计划的实施过程中，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

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。

（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按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，激励对象为公司董事、高级管理人员的，董事及高级管理人员获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5日内；

（三）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，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及上海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各批次归属比例安排如下表所示：

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起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
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起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留授予的限制性股票若于2025年第三季度报告披露前授予，则各批次的归属安排与首次授予保持一致；若于2025年第三季度报告披露后授予，则各批次归属比例安排如下表所示：

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	自预留部分授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留部分授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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。

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，则该因此原因获得的股份同样不得归属。

（四）本激励计划的禁售期

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》《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》《青岛高测科技股份有限公司章程》等法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的有关规定执行，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、在本激励计划的有效期内，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》《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》《青岛高测科技股份有限公司章程》等法律、法规、部门规章、规范性文件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。

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3.70元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股3.70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。

（二）限制性股票的授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划授予限制性股票授予价格（含预留授予）为每股3.70元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为7.39元/股，本次授予价格占前1个交易日交易均价的50.07%。

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为7.04元/股，本次授予价格占前20个交易日交易均价的52.56%。

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为6.94元/股，本次授予价格占前60个交易日交易均价的53.31%。

本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为7.17元/股，本次授予价格占前120个交易日交易均价的51.60%。

注：在本次激励计划草案公告前120个交易日内，公司因实施2024年年度权益分派而发生股份调整的情形，故相应对除权除息日之前交易日的股票交易均价按照进行除权除息调整后的股票交易均价计算。

2、定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，公司设置了具有挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励的定价原则与业绩要求相匹配，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本越之增加，如何吸引、激励、留住核心人才成为科技公司的重要课题。实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上，在符合相关法律、法规、部门规章、规范性文件及公司管理制度的基础上，公司本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，将限制性股票的授予价格确定为3.70元/股，本次激励计划的实施将更加有助于激励和稳定公司优秀员工，实现员工利益与股东利益的深度结合。

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《中华人民共和国公司法》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。若公司发生不符实施股权激励计划条件的情形，且激励对象对此负有责任的，或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、满足公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为2025年－2027年3个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予部分的业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2025年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2025年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于100%； （2）以2024年净利润为基数，2025年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于100%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2025年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于200%； （2）以2024年净利润为基数，2025年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于200%。
第二个归属期	2026年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于200%； （2）以2024年净利润为基数，2026年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2026年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%。
第三个归属期	2027年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2027年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2027年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%。

注：1、上述“营业收入”、“净利润”以公开披露的经会计师事务所审计的合并报表中的“营业收入”、“归属于上市公司股东的净利润”为计算依据，下同。

2、营业收入增长率=（考核年度营业收入-2024年营业收入）/2024年营业收入；净利润增长率=（考核年度净利润-2024年净利润）/|2024年净利润|，其中|2024年净利润|代表2024年净利润的绝对值。

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。

公司研发、生产和销售的主要产品和服务为光伏切割设备、光伏切割耗材、硅片及切割加工服务，其他高硬脆材料切割设备及耗材四类，产品和服务主要应用于光伏行业硅片制造环节。公司结合自身业务模式和战略发展方向，选取境内与公司主营业务相关的上市公司作为公司的同行业可比公司：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
601012.SH	隆基绿能	300861.SZ	美畅股份
688223.SH	晶科能源	002129.SZ	恒星科技
002459.SZ	晶澳科技	300316.SZ	晶盛机电
600438.SH	通威股份	002943.SZ	宇晶股份
688599.SH	天合光能	835368.BJ	连城数控
688472.SH	阿特斯	300724.SZ	捷佳伟创
002129.SZ	TCL中环	688516.SH	奥特维
601908.SH	京运通	688003.SH	天岳科技
600481.SH	双良节能	300751.SZ	迈为股份
603185.SH	弘元绿能		

若本激励计划预留部分的限制性股票于2025年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分的限制性股票的业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分的限制性股票于2025年第三季度报告披露后授予完成，预留部分的限制性股票的考核年度为2026年、2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。具体业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2026年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于200%； （2）以2024年净利润为基数，2026年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于200%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2026年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于200%； （2）以2024年净利润为基数，2026年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于200%。
第二个归属期	2027年	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2027年公司净利润增长率高于可比公司75分位，且净利润增长率不低于300%。	以下指标完成其一： （1）以2024年营业收入为基数，2027年公司营业收入增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%； （2）以2024年净利润为基数，2027年公司净利润增长率高于可比公司60分位，且净利润增长率不低于300%。

确认业绩考核过程中，若对标企业出现退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，不再具备可比性，则由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本，以体现对标考核的真实性与效果。

各归属期内，若公司层面业绩考核指标达到业绩考核目标A，则公司层面归属比例为100%；若公司层面业绩考核指标只达到业绩考核目标B，则公司层面归属比例为80%；若公司层面业绩考核未达到业绩考核目标B，所有参与本激励计划的激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（五）确定激励对象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现行的绩效考核相关制度实施，依据激励对象的考核结果确定其实际归属的比例。

激励对象个人考核评价结果分为：“S”、“A”、“B”、“C”、“D”五个等级，对应的归属比例如下表所示：

评价标准	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0	0

如果公司层面业绩考核指标达到业绩考核目标A或B，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

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/或股东大会审议确认，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

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。

公司本次限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标的设置采取了与同行业可比企业进行对标的方式，采用与对标企业进行横向对标考核的方式充分考虑了宏观经济环境、公司所处市场及行业发展所面临的不确定性，以此确保本次激励计划公司业绩考核更具市场关联性、针对性、精准性及有效性。公司采用与同行业可比企业进行对标的考核方式符合《上市公司股权激励管理办法》中“上市公司可以公司历史业绩或同行业可比公司相关指标作为公司业绩指标对照依据”及“以同行业可比公司相关指标作为对照依据的，选取的对照公司不少于3家”的相关规定，合法合规且具有合理性、可操作性。

为实现公司战略目标及保持持续的竞争力，本激励计划公司层面的业绩考核指标为营业收入增长率、净利润增长率，上述指标能够真实反映公司的经营情况、市场情况和盈利能力，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司经营效益及成长性的有效性指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用设置了业绩考核目标。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争力以及调动员工的积极性，有助于公司未来发展战略和经营目标的实现，能够为全体股东带来更高效、更持久的回报。

本激励计划与公司正在实施的2023年限制性股票激励计划存在重叠考核年份，即2025年度。针对重叠考核年份，本激励计划相应业绩指标预计低于前期业绩指标，主要系行业周期不确定因素影响刚导致光伏全产业链产品价格持续大幅下行，行业开工率整体不足，产业链各环节盈利承压。公司未来盈利的实现受到宏观经济、市场环境、产业政策、行业竞争情况等诸多因素的影响，若本激励计划重叠考核年份仍沿用前期业绩考核指标，难以达到预期的激励效果，进而影响员工的积极性和公司的长期稳健发展。为应对外部环境的不确定性，更加有效地实现激励计划对员工的激励作用并稳固核心团队，公司综合考量了宏观经济环境、公司经营状况、历史业绩、行业发展趋势、市场竞争格局和公司战略规划等多方面因素，在确保考核指标可实现性的同时，兼顾了对员工的激励与约束作用，从而设定了本激励计划的公司层面业绩考核目标。此举旨在激发员工的积极性，提升公司的核心竞争力，保障公司未来发展战略和经营目标的顺利实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象个人还设置有严格的绩效考核体系，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，考核指标设定具有科学性和合理性，同时对激励对象具有约束性，能够达到本次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的生效程序

1、公司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，将本激励计划提交公司股东大会审议；同时提请公司股东大会授权公司董事会负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

3、公司监事会/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意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开公司股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。公司监事会/董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在公司股东大会审议本激励计划的前2日披露公司监事会/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。

5、公司股东大会应当对《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。

公司股东大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。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司应在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经公司股东大会授权后，公司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、公司股东大会审议通过本激励计划且公司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。