证券代码:688777　证券简称:中控技术　公告编号:2026-004

中控技术股份有限公司 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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

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	√发行股份 √回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	_60_个月
本次股权激励计划拟授予的第二类限制性股票数量	17,000,000.00股
本次股权激励计划拟授予的第二类限制性股票数量占公司总股本比例	2.1487%
本次股权激励计划是否有预留	√是，预留数量1,534,500.00股； 占本股权激励拟授予第二类限制性股票比例为9.03%
本次股权激励计划拟首次授予的第二类限制性股票数量	15,465,500.00股
激励对象数量	1,268人
激励对象数量占员工总数比例	22.84%
激励对象范围	□董事 □高级管理人员 √核心技术或业务人员 √外籍员工 √其他，公司董事会认为需要激励的其他人员
授予价格	57.98元/股

一、股权激励计划目的

（一）本激励计划的目的

为了更进一步健全完善公司长效激励与约束机制，不断吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性、创造性，增强归属感、获得感和责任心，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展，确保公司远期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，公司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“《自律监管指南》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《中控技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

（二）其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划草案公告日，公司同时正在实施2021年限制性股票激励计划和2024年限制性股票激励计划。本次激励计划与正在实施的2021年限制性股票激励计划和2024年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

1、2021年限制性股票激励计划的简要情况

公司2021年第三次临时股东大会审议通过了2021年限制性股票激励计划，公司于2022年1月14日以39.50元/股的价格向1,002名激励对象授予298.95万股第二类限制性股票。2023年6月9日，第一期符合归属条件的股票上市流通。2024年7月24日，第二期符合归属条件的股票上市流通，2025年8月4日，第三期符合归属条件的股票上市流通。还剩余第四个归属期和第五个归属期的限制性股票尚未归属。

2、2024年限制性股票激励计划的简要情况

公司2024年第四次临时股东大会审议通过了2024年限制性股票激励计划，公司于2024年10月22日以21.53元/股的价格向63名激励对象授予294.50万股第二类限制性股票。第一个归属期的股票因未达到业绩考核目标条件已作废失效。还剩余第二个归属期和第三个归属期的限制性股票尚未归属。

二、股权激励方式及标的股票来源

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从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。若届时本激励计划所涉及的股票来源为公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票，则相关股份为如下回购的公司股份和/或公司未来新制定回购方案而回购的公司股份：

1、2024年7月2日，公司召开第六届董事会第七次会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》，同意公司以自有资金通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股（A股）股票。回购股份将在未来适宜时机用于实施股权激励，回购价格不超过62.04元/股（含），回购资金总额不低于人民币10,000万元（含），不超过人民币20,000万元（含），回购期限自董事会审议通过本次回购股份方案之日起不超过12个月。具体内容详见公司于2024年7月3日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《中控技术股份有限公司关于以集中竞价方式回购股份的回购报告书》（公告编号：2024-046）。

2、2024年11月22日，公司完成回购，已实际回购公司股份2,614,442股，占公司总股本的0.33%，回购最高价格49.80元/股，回购最低价格34.92元/股，回购均价38.26元/股，使用资金金额10,001.80万元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。

3、2025年10月24日，公司召开第六届董事会第十五次会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购股份方案的议案》，同意公司使用自有资金及超募资金（含利息）通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股（A股）股票。回购的股份拟用于实施股权激励及/或员工持股计划，回购股份的价格不超过人民币68.81元/股（含），回购股份的资金总额不低于人民币50,000万元（含），不超过人民币100,000万元（含）。回购期限自公司董事会审议通过本次回购方案之日起不超过12个月。具体内容详见公司于2025年10月25日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《中控技术股份有限公司关于以集中竞价交易方式回购股份的回购报告书》（公告编号：2025-037）。

4、截至2025年12月31日，公司通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式已累计回购股份5,943,706股，占公司总股本791,189,527股的比例为0.7512%，回购成交的最高价为人民币51.49元/股，最低价为人民币48.30元/股，成交总金额为人民币298,880,900.47元（不含交易佣金等交易费用）。

截至目前，公司回购账户内库存股份的数量合计为11,077,360股。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予1,700.00万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额791,118.95万股的2.1487%。其中，首次授予1,546.55万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.9547%、约占本次授予权益总额的90.97%；预留153.45万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.1939%，约占本次授予权益总额的9.03%。

公司2021年第三次临时股东大会审议通过的2021年限制性股票激励计划及2024年第四次临时股东大会审议通过的2024年限制性股票激励计划尚在实施中，涉及的仍在有效期内未归属的标的股票数量为346.5216万股，本激励计划涉及的标的股票数量为1,700.00万股；因此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为2,046.5216万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.59%。

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20.00%。本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，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%。在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，若公司发生资本公积转增股本、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。

四、激励对象的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》《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激励对象为公司（含子公司）的核心技术人员、公司董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划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，并经公司董事会薪酬与考核委员会进行核实确定。

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）激励对象人数/范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计1,268人，占公司截至2024年12月31日员工总数5,552人的22.84%，其中包括：

1、核心技术人员；

2、公司董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，不包括中控技术独立董事、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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

以上激励对象中包含2名外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：该2名外籍员工系公司核心骨干员工，在公司的日常经营管理、研发、业务拓展等方面起到重要作用，对前述人员进行股权激励符合公司实际情况和发展需要，符合《上市规则》《管理办法》等相关法律、法规及规范性文件的规定，具有必要性和合理性。

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，经董事会提出、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。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予标准并依据公司后续实际发展情况而定。

（三）激励对象获授权益的分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、核心技术人员					
王宽心	中国	核心技术人员	5.00	0.29%	0.0063%
李达	中国	核心技术人员	5.00	0.29%	0.0063%
姚杰	中国	核心技术人员	1.50	0.09%	0.0019%
二、其他激励对象					
公司董事会认为需要激励的其他人员（1263人）			1,530.55	90.03%	1.9345%
外籍员工（2人）			4.50	0.26%	0.0057%
首次授予部分小计			1,546.55	90.97%	1.9547%
三、预留部分			153.45	9.03%	0.1939%
合计			1,700.00	100.00%	2.1487%

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，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%；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股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的20%。预留权益比例未超过本激励计划股授予权益数量的20%。

②在限制性股票授予前，激励对象离职或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或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划授予权益数量的20%，调整后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%。

③本计划首次授予激励对象不包括中控技术独立董事、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。

④预留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，经董事会提出、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，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

⑤以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成，保留两位小数。

（四）不能成为本激励计划激励对象的情形

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。

（五）激励对象的核实

1、公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本计划相关规定出具专业意见。

2、本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

3、公司董事会薪酬与考核委员会将对首次授予限制性股票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、授予价格及确定方法

授予价格	57.98元/股
授予价格的确定方式	√第1个交易日均价的80%，57.973元/股 □前20个交易日均价的80%，50.561元/股 □前60个交易日均价的80%，46.986元/股 □前120个交易日均价的80%，44.024元/股

（一）首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为57.98元/股，即在满足授予条件和归属条件后，激励对象可以按照对应的价格购买公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

（二）首次授予限制性股票授予价格的确定方法

首次授予部分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80%，为57.973元/股；

（2）本激励计划草案公告前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80%，为50.561元/股；

（3）本激励计划草案公告前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80%，为46.986元/股；

（4）本激励计划草案公告前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80%，为44.024元/股。

（三）预留授予限制性股票的授予价格的确定方法

预留授予限制性股票的授予价格同首次授予价格一致，为57.98元/股。预留限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（四）定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方式参考了《管理办法》第二十三条的规定，是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，并基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的，本次定价本着“重点激励、有效激励”对等的原则，将进一步稳定和激励核心人才。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，系为保障公司激励计划的有效性与一致性，有助于吸引和激励未来加入公司的核心员工，更好地为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

本次激励计划限制性股票授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定，有利于本次激励计划的顺利实施，有利于有效地对公司员工进行激励，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展，使公司在行业竞争中获得优势。

六、股权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

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。

（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：

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，至公告前一日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事项发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

4、中国证监会和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。如公司董事、高级管理人员（包含其配偶、父母、子女，如有）作为被激励对象在限制性股票归属前6个月内发生过减持公司股票行为，则按照相关法律法规要求归属其限制性股票。

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、规范性文件和《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、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划首次授予限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

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

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分归属安排与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则预留部分的归属期限和归属安排具体如下：

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

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。

（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》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，其在就任时确定的任期内和任期届满后6个月内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《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。

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。

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

本激励计划首次授予部分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。首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（亿元）			工业AI业务收入（亿元）		
		目标值（Am）	中间值（An）	触发值（Ao）	目标值（Bm）	中间值（Bn）	触发值（Bo）
第一个归属期	2026年	105.0	100.0	95.0	10.0	9.0	8.0
第二个归属期	2027年	145.0	125.0	110.0	25.0	20.0	15.0
第三个归属期	2028年	200.0	160.0	135.0	50.0	40.0	30.0

注：1、上述“营业收入”指公司经审计的合并报表营业收入，下同。

2、上述“工业AI业务收入”以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授予完成，则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后（含披露日）授予完成，则预留授予限制性股票的考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	营业收入（亿元）（A）			工业AI业务收入（亿元）（B）		
		目标值（Am）	中间值（An）	触发值（Ao）	目标值（Bm）	中间值（Bn）	触发值（Bo）
第一个归属期	2027年	145.0	125.0	110.0	25.0	20.0	15.0
第二个归属期	2028年	200.0	160.0	135.0	50.0	40.0	30.0

各归属期公司层面归属比例与对应考核年度考核指标完成度相挂钩，公司层面归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	考核指标完成比例	指标对应系数
营业收入（A）	A≥Am	X1=100%
	An≤A＜Am	X1=90%+（A-An）/（Am-An）*10%
	Ao≤A＜An	X1=80%+（A-Ao）/（An-Ao）*10%
	A＜Ao	X1=0
工业AI业务收入（B）	B≥Bm	X2=100%
	Bn≤B＜Bm	X2=90%+（B-Bn）/（Bm-Bn）*10%
	Bo≤B＜Bn	X2=80%+（B-Bo）/（Bn-Bo）*10%
	B＜Bo	X2=0
公司层面归属比例（X）	X取X1和X2的孰高值	

注：以上计算结果取四舍五入并保留两位小数的结果。

若公司未达到上述业绩考核目标的触发值，则所有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。

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，并按照激励对象的不同职能类别分别进行考核。

（1）非营销类人员

该类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，其个人绩效考核结果划分为A、A-、B、C、D五个档次，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该类激励对象的实际可归属的股份数量：

绩效结果	A	A-	B	C	D
个人层面归属比例（P）	100%		90%	0	

（2）销售人员（直接贡献者-直接承担战略KPI指标人员）

按照公司战略规划目标以及公司绩效考核管理办法，公司对该类激励对象制定个人细化业绩考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，根据各考核年度激励对象业绩完成情况，确定其当期个人层面归属比例：

业绩完成率	个人层面归属比例（P）
业绩完成率≥70%	P=业绩完成率
业绩完成率＜70%	P=0

注：以上业绩完成率计算结果取四舍五入并保留两位小数的结果。

（3）营销管理人员（组织贡献者-管理者）

按照公司战略规划目标以及公司绩效考核管理办法，公司对该类激励对象制定个人细化业绩考核指标，并与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，该类激励对象依据激励对象所属上级组织的战略目标完成情况及本组织/个人绩效结果确定其个人层面归属比例：

	上级组织战略目标完成与否	本组织绩效等级	个人层面归属比例（P）
	上级组织战略目标完成	A	100%
		A-	
		B	80%
		C/D	0
	上级组织战略目标未完成	A	90%
		A-	80%
		B/C/D	0

激励对象当年实际可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（X）×个人层面归属比例（P）。

激励对象考核当年因考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

本激励计划具体考核内容依据公司现行的相关规定及《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》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和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司层面业绩指标为上市公司营业收入或工业AI业务收入指标，营业收入指标能够衡量企业经营状况和市场占有能力，是企业获得利润的重要保障，也是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效指标；2024年公司提出了“成为工业AI全球领先企业，用AI推动工业可持续发展”的愿景，工业AI业务收入指标能够直接反映公司战略转型的发展成果。经过合理预期并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票计划激励对象设置了业绩考核目标。同时，目标值和触发值的设置方式，综合考虑了业绩目标的实现可能性和对公司员工的激励效果。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，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。

除公司层面的业绩考核外，公司还对激励对象个人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考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件及相应的归属比例。

综上，公司本激励计划业绩考核指标的设定充分考虑了公司的经营环境以及未来发展规划等因素，具有良好的科学性和合理性，考核体系具有全面性、综合性及可操作性，对激励对象具有激励和约束效果，有利于增强核心团队的责任心，充分调动其积极性，从而提升公司整体竞争能力，为股东创造更高效、更持久的价值回报，能够达到本激励计划的目的。

八、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

本激励计划草案公告当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

本激励计划草案公告当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；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

根据股东会授权，当出现本章节上述情况时，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（因本章节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，必须提交公司股东会审议），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。

九、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、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公司董事会，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）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。公司聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4、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审核及公示情况的说明。公司应当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及其衍生品种的情况进行自查，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、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。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。

6、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等事宜。

（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予权益前，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。

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安排的安排存在差异时，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。

5、股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予首次授予部分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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起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权益的期间不计算在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。

2、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。上市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。

3、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。

4、激励对象可对已归属的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

5、限制性股票完成归属后，涉及注册资本变更的，由公司向市场监督主管部门办理变更登记手续。

十、公司/激励对象各自的权利义务

（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而损害公司利益。

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、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象因触犯法律法规、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。若情节严重，公司还可就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规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、聘用合同或劳务合同执行。

8、法律、法规及本激励计划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，恪守职业道德、勤勉尽责，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得可归属的限制性股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自有或自筹资金。

4、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。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

6、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规的规定缴纳个人所得税及其它税费。

7、激励对象承诺，若在本激励计划实施过程中，