（上接B051版）

（四）持有人权益的处置

存续期内，发生如下情形之一的，持有人所持有的本员工持股计划份额处置办法如下：

可能出现的情形	处置办法
持有人发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、控股子公司内任职的	持有人已认购但尚未解锁的本员工持股计划份额可按照职务变更前本员工持股计划规定的程序进行
持有人因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其控股子公司解除与激励对象劳动关系的	由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格，收回持有人届时持有的全部份额，并返还持有人该部分份额对应的原始出资金额。其所持份额已卖出但尚未分配至个人账户的，该收益归公司所有
持有人离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错公司解聘等。 个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿： 违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等	自离职之日起，由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格，收回持有人届时持有的未解锁份额，并返还持有人该部分份额对应的原始出资金额
退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的	持有人所持份额及权益不作变动。发生本款所述情形后，持有人无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为解锁条件之一
1、退休后不再在公司继续任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的。 2、持有人非因执行职务丧失劳动能力而离职的。 3、持有人非因工伤身故的	由管理委员会取消该持有人参与本员工持股计划的资格，收回持有人届时持有的未解锁份额，并返还持有人该部分份额对应的原始出资金额
当持有人因执行职务丧失劳动能力而离职时	持有人所持份额及权益不作变动，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件，其他解锁条件仍然有效
持有人若因工伤身故的	持有人所持份额将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照持有人身故前本计划规定的程序执行；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件

董事会授权管理委员会根据实际情况将收回权益份额重新分配给符合条件的其他员工，但若获授前述份额的人员为公司董事、高级管理人员的，则该分配方案应提交董事会审议确定。

回收份额未进行再分配的，由管理委员会根据董事会授权对相关权益份额对应的标的股票权益进行处置，处置方式包括但不限于由公司回购后注销、用于后续其他员工持股计划或股权激励计划、或按照相关法律法规规定的其他方式进行处理，处理完成后返还持有人该部分份额对应的原始出资金额，剩余资金（如有）归属于公司。

如发生其他未约定事项，持有人所持的本员工持股计划份额的处置方式由管理委员会确定。

十一、员工持股计划履行的程序

（一）董事会及其下设的薪酬委员会负责拟定本员工持股计划草案，公司实施本员工持股计划前，应通过不限于职工代表大会的民主方式征求员工意见。

（二）薪酬委员会负责对本员工持股计划是否有利于公司的持续发展，是否损害公司及全体股东利益，是否以摊派、强行分配等方式强制员工参加本员工持股计划发表意见。

（三）董事会审议本员工持股计划草案时，与本员工持股计划有关联的董事应当回避表决。董事会在审议通过本员工持股计划草案后的2个交易日内，公告董事会决议、本员工持股计划草案全文及摘要、薪酬委员会意见等。

（四）公司聘请律师事务所对本员工持股计划及其相关事项是否合法合规、是否已履行必要的决策和审批程序等出具法律意见书，并在召开关于审议本员工持股计划的股东会前公告本员工持股计划的法律意见书。

（五）召开股东会审议本员工持股计划。股东会将采用现场投票与网络投票相结合的方式进行投票，对中小投资者的表决单独计票并公开披露；本员工持股计划涉及相关股东的，相关股东应当回避表决。经出席股东会的非关联股东所持表决权的过半数通过后，本员工持股计划即可以实施，并在股东会审议通过本员工持股计划2个交易日内披露最终审议通过的本员工持股计划。

（六）召开本员工持股计划持有人会议，选举产生管理委员会委员，明确本员工持股计划实施的具体事项，并及时披露会议的召开情况及相关决议。

（七）公司应在将标的股票过户至本员工持股计划名下的2个交易日内，及时披露获得标的股票的时间、数量等情况。

（八）其他中国证监会、上海证券交易所规定需要履行的程序。

十二、其他重要事项

（一）关联关系和一致行动关系说明

本员工持股计划与公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员之间不构成一致行动关系，不构成《上市公司收购管理办法》规定的一致行动关系，具体如下：

1、公司控股股东、实际控制人未参与本员工持股计划，且未与本员工持股计划签署一致行动协议或存在一致行动安排。

2、公司部分董事（不含独立董事）及高级管理人员持有本员工持股计划份额，在公司股东会、董事会、薪酬委员会审议本员工持股计划相关提案时相关人员均将回避表决。本员工持股计划未与公司董事、高级管理人员签署一致行动协议或存在一致行动安排。

3、本员工持股计划持有人均未签署一致行动协议或存在一致行动的相关安排。持有人会议为本员工持股计划的最高权力机构，持有人会议选举产生管理委员会，负责本员工持股计划的日常管理，本员工持股计划持有人持有的份额相对分散，任意单一持有人均无法对持有人会议及管理委员会决策产生重大影响。

4、公司各期员工持股计划之间独立核算和运行，各期员工持股计划之间均未签署一致行动协议或存在一致行动的相关安排。本员工持股计划与仍存续的员工持股计划之间不存在关联关系或《上市公司收购管理办法》规定的一致行动关系，所持上市公司权益不合并计算。

（二）本员工持股计划的会计处理方法

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（三）公司董事会与股东会审议通过本员工持股计划不意味着持有人享有继续在公司或其控股子公司服务的权利，不构成公司或其控股子公司对员工聘用期限的承诺，公司或其控股子公司与持有人的劳动关系或聘用关系仍按公司或其控股子公司与持有人签订的劳动合同或聘用合同执行。

（四）公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及税收等事项，按有关财务制度、会计准则、税务制度的规定执行，员工因本员工持股计划的实施而需缴纳的相关个人所得税由员工个人自行承担。

（五）本员工持股计划尚需经公司股东会审议通过后方可实施。

（六）本员工持股计划的解释权属于公司董事会。

（七）如果本员工持股计划与监管机构发布的最新法律法规存在冲突，则以最新的法律法规规定为准。

特此公告。

北京石头世纪科技股份有限公司董事会
2026年8月14日

证券代码：688169　证券简称：石头科技　公告编号：2026-043

北京石头世纪科技股份有限公司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	892,600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	0.3439%
本次股权激励计划是否有预留	□是，预留数量_____股； 占本股权激励拟授予权益比例_____ √否
本次股权激励计划拟首次授予的第二类限制性股票数量	892,600股
激励对象数量	87人
激励对象数量占员工总数比例	2.52%
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，管理骨干人员、技术骨干和业务骨干人员
授予价格	56.32元/股

一、股权激励计划目的

（一）本激励计划的目的

北京石头世纪科技股份有限公司（以下简称“石头科技”“公司”或“本公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司（含控股子公司）管理骨干人员、技术骨干和业务骨干人员，充分调动其积极性和创造性，有效地提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等的原则，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、行政法规、规范性文件以及《北京石头世纪科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了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，公司同时正在实施公司2023年限制性股票激励计划、公司2024年限制性股票激励计划、公司2025年限制性股票激励计划、公司第一期“事业合伙人”持股计划、公司2023年事业合伙人持股计划、公司2024年事业合伙人持股计划以及公司2025年事业合伙人持股计划。本激励计划与公司2023年限制性股票激励计划、公司2024年限制性股票激励计划、公司2025年限制性股票激励计划、公司第一期“事业合伙人”持股计划、公司2023年事业合伙人持股计划、公司2024年事业合伙人持股计划以及公司2025年事业合伙人持股计划相互独立，不存在关联关系。

1、公司2023年限制性股票激励计划

公司2023年第二次临时股东大会审议通过了公司2023年限制性股票激励计划。

公司于2023年6月21日以166.04元/股的授予价格向206名激励对象授予54.2615万股限制性股票。2024年8月19日，第一个归属期符合归属条件的25.0522万股股票上市流通；2025年7月16日，第二个归属期符合归属条件的32.4892万股股票上市流通；2026年8月6日，第三个归属期符合归属条件的28.9894万股股票上市流通；剩余部分股票目前尚未归属（以上数据均为相应公告时点数据）。

公司分别于2023年7月14日、2023年11月14日、2024年8月1日、2025年6月17日和2026年7月16日披露了《公司2022年年度权益分派实施公告》《公司2023年半年度权益分派实施公告》《公司2023年年度权益分派实施公告》、《公司2024年年度权益分派实施公告》和《公司2025年年度权益分派实施公告》，根据《管理办法》《上市规则》等相关规定，公司权益分派实施完成后，公司2023年限制性股票激励计划第二类限制性股票的授予价格从208.15元/股调整为102.52元/股（按照2025年年度权益分派实施情况调整后数据，相关调整公司尚未完成审批，具体以后续审批为准），授予数量从5.3968万股调整为10.5777万股。具体内容详见公司于2025年8月16日披露的《北京石头世纪科技股份有限公司关于调整公司2024年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的公告》。

3、公司2025年限制性股票激励计划

公司2025年第三次临时股东会审议通过了公司2025年限制性股票激励计划。

公司于2025年9月17日以107.03元/股的授予价格向62名激励对象授予37.0700万股限制性股票。该部分股票目前尚未归属。

公司于2026年7月16日披露了《公司2025年年度权益分派实施公告》，根据《管理办法》《上市规则》等相关规定，公司权益分派实施完成后，公司2025年限制性股票激励计划第二类限制性股票的授予价格从107.03元/股调整为106.50元/股（按照2025年年度权益分派实施情况调整后数据，相关调整公司尚未完成审批，具体以后续审批为准）。

4、公司第一期“事业合伙人”持股计划

公司2021年年度股东大会审议通过了公司第一期“事业合伙人”持股计划。

“北京石头世纪科技股份有限公司回购专用证券账户”所持有的公司股票10.2224万股于2022年6月7日非交易过户至“北京石头世纪科技股份有限公司—第一期事业合伙人持股计划”。

5、公司2023年事业合伙人持股计划

公司2023年第二次临时股东大会审议通过了公司2023年事业合伙人持股计划。

“北京石头世纪科技股份有限公司回购专用证券账户”所持有的公司股票23.5300万股于2023年7月6日非交易过户至“北京石头世纪科技股份有限公司—2023年事业合伙人持股计划”。

6、公司2024年事业合伙人持股计划

公司2024年第一次临时股东大会审议通过了公司2024年事业合伙人持股计划。

“北京石头世纪科技股份有限公司回购专用证券账户”所持有的公司股票17.0285万股于2024年7月16日非交易过户至“北京石头世纪科技股份有限公司—2024年事业合伙人持股计划”。

7、公司2025年事业合伙人持股计划

公司2025年第三次临时股东会审议通过了公司2025年事业合伙人持股计划。

“北京石头世纪科技股份有限公司回购专用证券账户”所持有的公司股票36.6300万股于2025年9月30日非交易过户至“北京石头世纪科技股份有限公司—2025年事业合伙人持股计划”。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。

（二）本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

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的本公司人民币A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为89.2600万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额25,955.1118万股的0.3439%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

公司2023年第二次临时股东大会审议通过了公司2023年限制性股票激励计划、公司2024年第一次临时股东大会审议通过的公司2024年限制性股票激励计划、公司2025年第三次临时股东会审议通过的公司2025年限制性股票激励计划尚在实施中。公司2023年限制性股票激励计划所涉及的标的股票数量为125.5411万股，公司2024年限制性股票激励计划所涉及的标的股票数量为8.3278万股，公司2025年限制性股票激励计划所涉及的标的股票数量为37.0700万股，本激励计划所涉及的标的股票数量为89.2600万股，因此公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票数量为260.1989万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额25,955.1118万股的1.0025%。截至本激励计划草案公布日，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公司股本总额的1.00%。

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、行政法规、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

本激励计划的激励对象为在公司（含控股子公司）任职的管理骨干人员、技术骨干和业务骨干人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并进行核实确定。

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上海证券交易所（以下简称“证券交易所”）相关规定的要求。

（二）激励对象人数/范围

本激励计划涉及的激励对象共计87人，占公司截至2025年12月31日员工总数3,452人的2.52%，包括：

1、公司管理骨干人员；

2、公司技术骨干人员；

3、公司业务骨干人员。

以上激励对象中，不包括石头科技董事（含独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象获授权益的分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	获授的限制性股票数量占本激励计划拟授出限制性股票总量的比例	获授的限制性股票数量占本激励计划草案公布日股本总额比例
管理骨干人员、技术骨干和业务骨干人员（87人）		89.2600	100.00%	0.3439%
合计		89.2600	100.00%	0.3439%

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累计未超过公司股本总额的1.00%。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公司股本总额的20.00%。激励对象因个人原因自愿放弃获授限制性股票的，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在激励对象之间进行分配。

2、本激励计划涉及的激励对象不包括公司董事（含独立董事）、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

（四）激励对象的核实

1、公司董事会审议通过本激励计划后且在召开股东会前，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、公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬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委员会核实。

（五）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个月内被中国证券监督管理委员会（以下简称“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、授予价格及确定方法

授予价格	56.32元/股
授予价格的确定方式	□前1个交易日均价的50%，53.73元/股 □前20个交易日均价的50%，53.12元/股 □前60个交易日均价的50%，52.64元/股 √前120个交易日均价的50%，56.31元/股

（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为每股56.32元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股56.32元的价格购买公司股票。

（二）限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划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、本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%，为每股53.73元；

2、本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价的50%，为每股53.12元；

3、本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价的50%，为每股52.64元；

4、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56.31元。

六、股权激励计划的相关时间安排

（一）股权激励计划的有效期

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）股权激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。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。根据《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。

2、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次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

（4）中国证监会及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。

在本激励计划有效期内，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。

本激励计划限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个归属期	自限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个归属期	自限制性股票授予日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

上述约定期间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。

3、本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》和本激励计划相关规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间内和任期届满后六个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，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、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，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》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、行政法规、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份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《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。

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

只有在同时满足下列条件时，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，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；

（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

归属期内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、本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；

（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。

3、激励对象归属权益的任职期限要求：

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、公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2026年-2029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。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核要求如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	营业收入增长率	以2025年公司营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于15.00%。
第二个归属期	2027年	营业收入增长率	以2025年公司营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于20.00%。
第三个归属期	2028年	营业收入增长率	以2025年公司营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于25.00%。
第四个归属期	2029年	营业收入增长率	以2025年公司营业收入为基数，2029年营业收入增长率不低于30.00%。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

5、激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象的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。公司的个人绩效考核每年在年中和年末各实施一次，绩效考核结果划分为A+、A、B三档，若激励对象在对应归属期开始前最近两次个人绩效考核结果中任意一次为B，则激励对象获授的限制性股票当期计划归属份额不得归属；除此之外，激励对象获授的限制性股票当期拟归属份额可全部归属。

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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行本激励计划难以达到激励目的的，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。

本激励计划具体考核内容依据《公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《公司考核管理办法》”）执行。

（三）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司秉持“成为全球领先的科技家电企业”的战略愿景，始终以消费者需求为导向，以质量为基石，持续拓展技术边界，推出了一系列智能清洁产品，并逐步从室内场景向室外场景拓展，产品包括智能扫地机器人、洗地机、智能割草机及其他智能电器，为消费者提供了多场景的家庭清洁解决方案，帮助消费者实现了依靠科技解放双手。2025年，公司延续全球化战略，始终强化以技术为核心驱动力的发展思路，立足智能清洁行业的领先地位，聚焦智能清洁核心主业，以AI算法、智能感知、仿生机械臂等前沿技术为支撑，深耕全球市场、完善多元布局，稳步推进各项经营工作，实现规模与技术能力的同步快速提升。截至目前，公司产品遍布全球170多个国家和地区，其中智能扫地机器人累计销量超过2,500万台，通过科技创新为千万消费者带来品质生活。未来，公司将继续以市场为导向，充分发挥技术研发优势，持续提升市场营销实力与管理运营效率，进一步拓展国内外市场，全面提升盈利能力与市场竞争力，不断推出优质产品与创新技术，持续提升用户生活体验。

目前，公司2025年实现营业收入约187亿元，持续位居行业领先地位。当前，智能清洁电器行业竞争相对激烈，且受到宏观经济环境、消费趋势变化、“国补”政策等多因素影响，存在一定波动。此外，人才因素仍然是公司所处行业的核心竞争力之一。经审慎评估，公司在本激励计划中仍沿用以往年度股权激励设置的营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标且目标值的设定相较于往年有所提升，旨在维持激励政策的连续性，使核心人才对公司未来发展、策略执行及激励预期形成清晰、稳定认知的同时，增强激励措施的有效性、导向性及战略落地的连续性，进一步巩固公司在人才竞争方面的核心优势，支持战略目标的稳步及持续执行。

为实现公司战略规划、经营目标并保持现有竞争力，本激励计划决定选用经审计的上市公司营业收入作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够直接反映公司主营业务的经营情况和市场价值的成长性。

根据本激励计划业绩指标目标值的设定，公司2026年-2029年经审计的营业收入较2025年增长分别不低于15.00%、20.00%、25.00%、30.00%。该业绩指标是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定的，目标值的设定相较于往年有所提升，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，保障经营目标的实现。

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归属考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，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一定约束效果，能够达到本激励计划的目的。

八、限制性股票数量和授予价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当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、派送股票红利、股票拆细、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、派送股票红利、股票拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

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、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量，派送股票红利的比率以公司实际分派的比率为准）；Q为调整后的限制性股票数量。

2、缩股

$Q=Q0\times n$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股石头科技股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

3、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

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（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；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调整方法

若在本激励计划草案公告当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、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，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、派送股票红利、股票拆细

$P=P0\div(1+n)$

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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量，派送股票红利的比率以公司实际分派的比率为准）；P为调整后的授予价格。

2、缩股

$P=P0\div n$

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股缩股比例（即1股石头科技股票缩为n股股票）；P为调整后的授予价格。

3、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

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（派息额以公司实际分派为准）；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。

（三）本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明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。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、本激励计划实施、授予、归属程序

（一）本激励计划的实施程序

1、薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，如涉及关联董事，应当回避表决。

3、薪酬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、董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、薪酬委员会意见。

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。薪酬委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

8、股东会以特别决议审议本激励计划及相关议案，如涉及关联股东，应当回避表决。

9、公司披露股东会决议公告、经股东会审议通过的本激励计划、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

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

（二）限制性股票的授予程序

1、自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会需就激励对象获授权益条件成就事项向董事会提出建议并发表明确意见，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，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。公司薪酬委员会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，薪酬委员会、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、公司根据与激励对象签署的协议及认购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、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）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。

（三）限制性股票的归属程序

1、在归属前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。薪酬委员会需就激励对象行使权益条件成就事项向董事会提出建议并发表明确意见，董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议，律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

2、满足归属条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认。逾期未缴付或未足额缴付资金的激励对象视为放弃归属全部或部分获授的限制性股票。公司统一向证券交易所提出归属申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股