

证券简称：合合信息

证券代码：688615.SH

上海合合信息科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案）

二零二六年九月

声明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《上海合合信息科技股份有限公司 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”）由上海合合信息科技股份有限公司（以下简称“合合信息”、“公司”或“本公司”）依据《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》等有关法律、行政法规、规范性文件，以及《上海合合信息科技股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

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和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 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，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 322.14 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 19,600 万股的 1.644%。其中，首次授予 320.14 万股，约占本次授予权益总额的 99.38%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.633%；预留授予 2.00 万股，约占本次授予权益总额的 0.62%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.010%。

公司 2025 年第二次临时股东会审议通过的《上海合合信息科技股份有限公司 2025 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会时公司股本总额的 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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 257 人，主要为公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、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，包含公司实际控制人，但不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

预留激励对象指本激励计划获得公司股东会审议通过时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经公司股东会审议通过后 12 个月内由公司董事会确定。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象参照首次授予的激励对象标准确定。

五、本激励计划授予激励对象限制性股票的授予价格（含预留授予）为 64.71 元/股。在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划的有效期为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 84 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、合合信息承诺：本公司不为本激励计划的激励对象通过本计划获得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。

十、合合信息承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十一、本激励计划的激励对象承诺：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权益安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十三、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《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在上述 60 日内。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目录

声明	2
特别提示	3
目录	6
第一章 释义	7
第二章 本激励计划的目的	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	12
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	13
第七章 有效期、授予日、归属安排和禁售期	15
第八章 限制性股票的授予价格及确定方法	19
第九章 限制性股票的授予与归属条件	21
第十章 本激励计划的调整方法和程序	26
第十一章 限制性股票的会计处理	28
第十二章 本激励计划实施、授予、归属及变更、终止程序	30
第十三章 公司/激励对象的其他权利义务	33
第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理	35
第十五章 附则	38

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项		释义内容
合合信息、本公司、公司、上市公司	指	上海合合信息科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	上海合合信息科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	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分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含子公司）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
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司股票的价格
归属	指	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
薪酬与考核委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《监管指南》	指	《科创板上市公司自律监管指南第4号—股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《上海合合信息科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《上海合合信息科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

第二章 本激励计划的目的

一、本激励计划的目的

为持续完善公司长效激励机制，建立、健全激励与约束相结合的中长期激励机制，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，促进公司持续发展。确保公司发展战略的有效落地和经营目标的高质量实现，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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《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，制定本激励计划。

二、其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划公告日，公司同时正在实施 2025 年限制性股票激励计划，本激励计划与正在实施的其他激励计划相互独立，不存在相关联系。

2025 年限制性股票激励计划经 2025 年 9 月 1 日公司召开的第二届董事会第二十三次会议，2025 年 9 月 17 日公司召开的 2025 年第二次临时股东会审议通过并生效。并经 2025 年 10 月 30 日召开的第二届董事会第二十四次会议审议相应调整了本激励计划激励对象名单及授予数量后，于当日向 164 名激励对象授予 92.97 万股，约占授予时点公司股本总额 14,000 万股的 0.66%。2025 年限制性股票激励计划无预留权益。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督方，应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。薪酬与考核委员会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的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。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）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》《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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事），符合实施股权激励的目的，符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。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审核确定。

二、激励对象的范围

1、本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 257 人，约占公司员工总数 1139 人（截至 2026 年 6 月 30 日）的 22.56%，包括：

- （1）董事、高级管理人员；
- （2）核心技术人员；
- （3）董事会认为需要激励的其他人员。

依据公司整体战略规划，公司结合激励对象岗位职责、贡献释放周期，将上述首次授予激励对象分为两类进行差异化设置，第一类激励对象共 243 人，第二类激励对象共 14 人。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或董事会聘任，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规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系，但不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

公司本次激励对象包括公司实际控制人镇立新，镇立新作为公司的创始人，目前担任公司董事长、总经理，并是公司核心技术人员，镇立新不仅是公司掌舵手，更是核心

管理团队的重要领军者，在公司的战略规划、精细运营、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用。他推动强化现代化公司治理，提高董事会战略决策能力，确立公司的长远愿景和战略目标，引导企业顺应市场趋势与自身优势相结合的发展路径。公司将其纳入本激励计划有助于促进公司核心人员的稳定性和积极性，从而有助于公司长远发展。

2、预留激励对象指本激励计划获得公司股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经公司股东会审议通过后 12 个月内由董事会确定。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象参照首次授予的激励对象标准确定。

因此，本次激励计划将前述人员作为激励对象符合公司实际情况和未来发展需要，符合《科创板上市公司持续监管办法（试行）》《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

三、激励对象的核实

（一）公司董事会审议通过本激励计划后，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，公示期为 10 天。

（二）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。公司将在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薪酬与考核委员会核实。

（三）由公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

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 股普通股股票和/或从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 322.14 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 19,600 万股的 1.644%。其中，首次授予 320.14 万股，约占本次授予权益总额的 99.38%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.633%；预留授予 2.00 万股，约占本次授予权益总额的 0.62%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.010%。

其中，首次授予部分拟向第一类激励对象授予不超过 251.18 万股限制性股票，约占本次授予权益总额的 77.97%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.282%；拟向第二类激励对象授予不超过 68.96 万股限制性股票，约占本次授予权益总额的 21.41%，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.352%。

公司 2025 年第二次临时股东会审议通过的《上海合合信息科技股份有限公司 2025 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会时公司股本总额的 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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	获授限制性股票占授予总量的比例	获授限制性股票占当前总股本比例
第一类激励对象					
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
镇立新	中国	董事长、总经理、核心技术人员	10.00	3.10%	0.051%
陈青山	中国	董事、副总经理、核心技术人员	10.00	3.10%	0.051%
龙腾	中国	董事、副总经理、核心技术人员	5.00	1.55%	0.026%
刘忱	中国	董事、董事会秘书	9.00	2.79%	0.046%
刘雅琴	中国	董事、总经理助理	8.00	2.48%	0.041%
叶家杰	中国	财务总监	10.00	3.10%	0.051%
丁凯	中国	核心技术人员	12.00	3.73%	0.061%
郭丰俊	中国	核心技术人员	4.50	1.40%	0.023%
张彬	中国	核心技术人员	0.80	0.25%	0.004%
二、董事会认为需要激励的其他人员（共 234 人）			181.88	56.46%	0.928%
小计			251.18	77.97%	1.282%
第二类激励对象					
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
/	/	/	/	/	/
二、董事会认为需要激励的其他人员（共 14 人）			68.96	21.41%	0.352%
小计			68.96	21.41%	0.352%
首次授予部分			320.14	99.38%	1.633%
预留部分			2.00	0.62%	0.010%
合计			322.14	100.00%	1.644%

注：本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

二、相关说明

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未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的 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，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额。

2、以上激励对象包括实控人，不包括公司独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东/实际控制人的配偶、父母、子女。

第七章 有效期、授予日、归属安排和禁售期

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 84 个月。

二、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首次授予部分激励对象授予权益，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》规定不得授出权益的期间不计算在上述 60 日内。

预留部分须在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内授出，超过 12 个月未明确激励对象的，预留限制性股票失效。

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，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准。

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之日起 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：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊情况推迟年度报告、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）自可能对本公司股票交易价格或者投资决策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；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划的有效期内，如果证券交易所关于归属期间的有关规定发生了变化，

则归属日应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

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。

本次首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

第一类激励对象		
归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个归属期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个归属期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

第二类激励对象		
归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	10%
第二个归属期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	10%
第三个归属期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	15%
第四个归属期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	15%
第五个归属期	自授予日起60个月后的首个交易日起至授予日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%
第六个归属期	自授予日起72个月后的首个交易日起至授予日起84个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授出，预留授予的限制性股票归属期限和归属安排同首次授予的限制性股票归属安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授出，预留授予的限制性股票的归属安排具体如下：

第一类激励对象		
归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个归属期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个归属期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	34%

第二类激励对象		
归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	15%
第二个归属期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	15%
第三个归属期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个归属期	自授予日起48个月后的首个交易日起至授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个归属期	自授予日起60个月后的首个交易日起至授予日起72个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，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。

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

激励对象通过本激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（一）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；

（二）激励对象为持有公司 5%以上股份的股东或公司董事、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；

（三）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《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》的规定。

第八章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、限制性股票的首次授予价格

本激励计划中的限制性股票的首次授予价格为每股 64.71 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 64.71 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或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。

二、限制性股票的首次授予价格的确定方法

本激励计划授予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：

- （一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%，为每股 43.55 元；
- （二）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，为每股 49.36 元；
- （三）本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价的 50%，为每股 53.93 元；
- （四）本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价的 50%，为每股 63.44 元。

三、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股 64.71 元。预留部分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

公司本次限制性股票授予价格及定价方法，综合考虑了股权激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，遵循了激励约束对等原则，有利于本激励计划的有效实施，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

随着行业及人才竞争的加剧，如何吸引、激励、留住人才成为科技型企业的重要课题。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增长和二级市场市值水平的提升，使员工利益与股东利益高度一致。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本激励计划限制性股票授予价格为每股 64.71 元，激励计划的实施将更加有助于稳定核心骨干员工及团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

第九章 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。

（一）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。

（二）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的；
- 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的；
- 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：

（一）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（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本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。

（二）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、高级管理人员的情形；

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（二）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取消归属，并作废失效。

（三）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。

（四）公司层面的业绩考核要求：

1、首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分第一类激励对象公司层面业绩考核年度为 2026-2029 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个归属期	2026年	2026年营业收入定比基数增长率不低于40.00%	2026年营业收入定比基数增长率不低于32.00%
第二个归属期	2027年	2027年营业收入定比基数增长率不低于55.00%	2027年营业收入定比基数增长率不低于44.00%
第三个归属期	2028年	2028年营业收入定比基数增长率不低于70.00%	2028年营业收入定比基数增长率不低于56.00%

第四个归属期	2029年	2029年营业收入定比基数增长率不低于85.00%	2029年营业收入定比基数增长率不低于68.00%
--------	-------	---------------------------	---------------------------

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：1、“营业收入”口径以公司经审计的合并报表为准；2、“基数”为公司2023年-2025年平均营业收入。

2、首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分第二类激励对象公司层面业绩考核年度为 2026-2031 年六个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属期	考核年度	目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个归属期	2026年	2026年营业收入定比基数增长率不低于40.00%	2026年营业收入定比基数增长率不低于32.00%
第二个归属期	2027年	2027年营业收入定比基数增长率不低于55.00%	2027年营业收入定比基数增长率不低于44.00%
第三个归属期	2028年	2028年营业收入定比基数增长率不低于70.00%	2028年营业收入定比基数增长率不低于56.00%
第四个归属期	2029年	2029年营业收入定比基数增长率不低于85.00%	2029年营业收入定比基数增长率不低于68.00%
第五个归属期	2030年	2030年营业收入定比基数增长率不低于100.00%	2030年营业收入定比基数增长率不低于80.00%
第六个归属期	2031年	2031年营业收入定比基数增长率不低于115.00%	2031年营业收入定比基数增长率不低于92.00%

指标	业绩完成比例	公司层面归属比例（X）
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：1、“营业收入”口径以公司经审计的合并报表为准；2、“基数”为公司2023年-2025年平均营业收入。

3、预留授予部分公司层面业绩考核

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露前授出，预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核同上述首次授予部分激励对象按照类别分别对应的公司层面业绩考核安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2026 年第三季度报告披露后授出，若预留部分授予第一类激励对象，公司层面业绩考核年度为 2027-2029 年三个会计年度，若预留部分授予第二类激励对象，公司层面业绩考核年度为 2027-2031 年五个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司层面考核指标与上述首次授予部分对应年度的考核指标一致。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核最低值的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（五）激励对象个人层面的考核要求：

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 A、B、C 三个档次，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实际归属的股份数量：

评价结果	A	B	C
个人层面归属比例（Y）	100%	80%	0%

如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

所有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。

公司层面设置了营业收入增长率为考核指标，营业收入是衡量企业现状、未来战略及行业发展的重要标志，能够直接反映公司的主营业务的经营情况。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司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。

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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，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，能够达到本次激励计划的考核目的。

第十章 本激励计划的调整方法和程序

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、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 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、股票拆细的比例（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数量。

（二）配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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。

（三）缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在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，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中： P_0 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； P 为调整后的授予价格。

（二）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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。

（三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 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。

（五）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、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，应及时披露董事会公告。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。

因上述情形以外的事项需调整限制性股票数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议。

第十一章 限制性股票的会计处理

根据财政部《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，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，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。公司以 2026 年 9 月 11 日作为基准日，进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：86.79 元/股（2026 年 9 月 11 日公司股票收盘价为 86.79 元/股，假设为授予日收盘价）

（二）有效期：第一类激励对象分别为 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月；第二类激励对象分别为 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月、72 个月；（授予日至每期首个归属日的期限）

（三）历史波动率：第一类激励对象分别为 14.43%、17.45%、16.11%、15.46%（分别采用上证综指近一年、两年、三年、四年的波动率）；第二类激励对象分别为 14.43%、17.45%、16.11%、15.46%、15.71%、15.55%（分别采用上证综指近一年、两年、三年、四年、五年、六年的波动率）

（四）无风险利率：第一类激励对象分别为 1.23%、1.24%、1.25%、1.32%（分别采用中债国债最新 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期到期收益率）；第二类激励对象分别为 1.23%、1.24%、1.25%、1.32%、1.41%、1.47%（分别采用中债国债最新 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期、5 年期、6 年期到期收益率）

（五）股息率：1.36%（截至 2026 年 9 月 11 日的公司最近 12 个月股息率）。

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，同时将根据可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票在授予日的公允价值，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。

假设 2026 年 9 月授予，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（不包含预留部分）对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

首次授予的限制性股票数量 (万股)	预计激励成本	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年	2031 年	2032 年
320.14	7,215.29	853.05	3,032.73	1,699.28	976.78	460.39	131.16	61.90

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、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。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

第十二章 本激励计划实施、授予、归属及变更、终止程序

一、本激励计划的实施程序

（一）薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及《限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（二）董事会审议薪酬与考核委员会拟定的本激励计划草案和《限制性股票激励计划实施考核管理办法》，关联董事应当回避表决。

（三）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。

（四）公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

（五）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、薪酬与考核委员会意见。

（六）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及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

（七）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，公示期为 10 天。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。

（八）股东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。

（九）公司披露股东会决议公告、经股东会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

（十）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）完成授出权益并公告等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的限制性股票归属、登记等事宜。

二、限制性股票的授予程序

（一）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。

（二）公司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。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审

议批准。薪酬与考核委员会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。薪酬与考核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计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会（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。

（三）公司与激励对象签订《第二类限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日、《第二类限制性股票授予协议书》编号等内容。

（五）股权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）完成授予激励对象限制性股票并公告。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（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 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

（一）在归属前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。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，薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。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。

（二）对于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，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一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。对于未满足条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（三）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、行政法规和规范性文件的规定。

四、本激励计划的变更、终止程序

（一）激励计划变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致加速提前归属和降低授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，薪酬与考核委员会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。

（二）激励计划终止程序

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、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

第十三章 公司/激励对象的其他权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的归属条件，经公司董事会批准，对于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。

（二）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；或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，对于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。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）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。

（五）公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（六）公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）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

（一）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。

（二）激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票，并按规定锁定和买卖股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）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因资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同样受归属条件约束，归属前不得转让、用于担保或偿还债务。届时若激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得归属的，则因前述原因增加的股份同样不得归属。

（五）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。

（六）激励对象因本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他税费。

（七）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中存在虚假记载、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，激励对象应当按照所作承诺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，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（八）激励对象在本激励计划实施中出现《上市规则》第 10.4 条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（九）法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《第二类限制性股票授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《第二类限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘任合同确定对员工的聘用关系。

第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本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：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起 5 个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

（四）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，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。

激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

2、若激励对象担任本公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，则已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。同时，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法规的规定进行追偿。

（二）激励对象离职

1、激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，对激励对象已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（五）激励对象身故

1、激励对象若因执行职务而身故的，由薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属股票不作处理，由公司取消其已获授但尚未归属的限制性股票。

2、激励对象若因其他原因而身故的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（七）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

- 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。

三、其他情况

其它未说明的情况由薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第十五章 附则

- 一、本激励计划由公司股东会审议通过后生效；
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、如果本激励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。

上海合合信息科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 11 日