证券代码:688450 证券简称:光格科技 公告编号:2025-049

苏州光格科技股份有限公司 职工代表大会决议公告

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。

苏州光格科技股份有限公司(以下简称"公司")职工代表大会(以下简称"本次会议")于2025年8月15日在公司会议室以现场结合通讯方式召开,就公司拟实施的2025年员工持股计划征求职工代表意见。本次会议的召开及表决程序符合职工代表大会的有关规定。经与会职工代表民主讨论,经決议通过如下事项:

一、审议通过《关于<公司2025年员工持股计划(草案)>及其摘要的议案》

为建立和完善员工、股东的利益共享机制,改善公司治理水平,提高职工的凝聚力和公司竞争力,调动员工的积极性和创造性,促进公司长期、持续、健康发展,公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了《苏州光格科技股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》及其摘要。

经与会职工代表讨论,认为公司2025年员工持股计划遵循依法合规、自愿参与、风险自担的基本原则,在实施员工持股计划前充分征求了公司员工意见,不存在损害公司及全体股东利益的情形,亦不存在摊派、强行分配等方式强制员工参与员工持股计划的情形。

表决结果:同意34票;0票反对;0票弃权。参与2025年员工持股计划的职工代表回避表决。

公司2025年员工持股计划尚需经公司董事会和股东大会审议通过后方可实施。

特此公告。

苏州光格科技股份有限公司董事会
2025年8月16日

证券代码:688450 证券简称:光格科技 公告编号:2025-052

苏州光格科技股份有限公司 关于召开2025年第二次临时股东大会的通知

本公司董事会及全体董事保证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:

● 股东大会召开日期:2025年9月1日

● 本次股东大会采用的网络投票系统:上海证券交易所股东大会网络投票系统

一、召开会议的基本情况

(一) 股东大会类型和届次

2025年第二次临时股东大会

(二) 股东大会召集人:董事会

(三) 投票方式:本次股东大会所采用的表决方式是现场投票和网络投票相结合的方式

(四) 现场会议召开的日期、时间和地点

召开日期时间:2025年9月1日 14点00分

召开地点:江苏省苏州市苏州工业园区东平街270号苏州光格科技股份有限公司二楼会议室

(五) 网络投票的系统、起止日期和投票时间。

网络投票系统:上海证券交易所股东大会网络投票系统

网络投票起止时间:自2025年9月1日

至2025年9月1日

采用上海证券交易所网络投票系统,通过交易系统投票平台的投票时间为股东大会召开当日的交易时间段,即9:15-9:25,9:30-11:30,13:00-15:00;通过互联网投票平台的投票时间为股东大会召开当日的9:15-15:00。

(六) 融资融券、转融通、约定购回业务账户和沪股通投资者的投票程序

涉及融资融券、转融通业务、约定购回业务相关账户以及沪股通投资者的投票,应按照《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号 — 规范运作》等有关规定执行。

(七) 涉及公开征集股东投票权

不涉及

二、会议审议事项

本次股东大会审议议案及投票股东类型

序号	议案名称	投票股东类型
		A股股东
非累积投票议案		
1	关于《公司2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的议案	√
2	关于《公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案	√
3	关于提请股东大会授权董事会办理2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案	√
4	关于《公司2025年员工持股计划(草案)》及其摘要的议案	√
5	关于《公司2025年员工持股计划管理办法》的议案	√
6	关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年员工持股计划相关事宜的议案	√
7	关于取消监事会并修订《公司章程》的议案	√
8.00	关于修订及制定部分公司治理制度的议案	√
8.01	关于修订《股东会议事规则》的议案	√
8.02	关于修订《董事会议事规则》的议案	√
8.03	关于修订《独立董事工作制度》的议案	√
8.04	关于修订《对外担保管理制度》的议案	√
8.05	关于修订《对外投资管理制度》的议案	√
8.06	关于修订《关联交易管理制度》的议案	√
8.07	关于修订《控股股东及实际控制人行为规范》的议案	√
8.08	关于修订《累积投票制实施细则》的议案	√
8.09	关于修订《募集资金管理制度》的议案	√
8.10	关于修订《内幕信息知情人员登记管理制度》的议案	√
8.11	关于制定《董事、高级人员薪酬管理制度》的议案	√

1、说明各议案已披露的时间和披露媒体

上述议案经公司于2025年8月15日召开的第二届董事会第十一次会议、第二届监事会第十次会议审议通过,其中,全体董事对议案4和议案5回避表决,直接提交至股东大会审议,具体内容详见公司于2025年8月16日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及《上海证券报》《中国证券报》《证券时报》《证券日报》《经济参考报》披露的相关公告。

2、特别决议议案:议案1、2、3、4、5、6、7、8.01、8.02

3、对中小投资者单独计票的议案:议案1、2、3、4、5、6

4、涉及关联股东回避表决的议案:议案1、2、3、4、5、6

应回避表决的关联股东名称:姜明武、魏德刚、苏州光格源投资合伙企业(有限合伙)、苏州光格汇投资合伙企业(有限合伙)及其他参与公司2025年限制性股票激励计划、2025年员工持股计划的激励对象及其关联方

5、涉及优先股股东参与表决的议案:无

三、股东大会投票注意事项

(一) 本公司股东通过上海证券交易所股东大会网络投票系统行使表决权的,既可以登陆交易系统投票平台(通过指定交易的证券公司交易终端)进行投票,也可以登陆互联网投票平台(网址:vote.sseinfo.com)进行投票。首次登陆互联网投票平台进行投票的,投资者需要完成股东身份认证。具体操作请见互联网投票平台网站说明。

(二) 同一表决权通过现场、本所网络投票平台或其他方式重复进行表决的,以第一次投票结果为准。

(三) 股东对所有议案均表决完毕才能提交。

四、会议出席对象

(一) 股权登记日下午收市时在中国登记结算有限公司上海分公司登记在册的公司股东有权出席股东大会(具体情况详见下表),并可以以书面形式委托代理人出席会议和参加表决。该代理人不必是公司股东。

股份类别	股票代码	股票简称	股权登记日
A股	688450	光格科技	2025/8/26

(二) 公司董事和高级管理人员。

(三) 公司聘请的律师。

(四) 其他人员

五、会议登记方法

(一)股东登记

1、法人股东由法定代表人/执行事务合伙人亲自出席会议的,应出示其本人身份证原件、法定代表人/执行事务合伙人身份证明书原件、法人营业执照副本复印件并加盖公章、股票账户卡原件等持股证明;法定代表人/执行事务合伙人委托代理人出席会议的,代理人应出示其本人身份证原件、法人营业执照副本复印件并加盖公章、股票账户卡原件等持股证明、授权委托书(授权委托书格式详见附件1,加盖公章)。

2、自然人股东亲自出席会议的,应出示本人身份证原件、股票账户卡原件等持股证明办理登记;自然人股东委托代理人出席会议的,应出示自然人股东的股票账户卡原件等持股证明和身份证复印件、授权委托书原件(授权委托书格式详见附件1)和代理人身份证原件。

3、上述登记材料均需提供原件进行核查、复印件留存,并提供原件(授权委托书)一份。自然人股东登记材料复印件须个人签字;法人股东登记材料复印件须加盖公司公章。

(二)登记时间:2025年8月28日(上午9:00-11:30,下午13:30-16:00)。

(三)登记地点:江苏省苏州市苏州工业园区东平街270号苏州光格科技股份有限公司证券部。

(四)注意事项:股东或代理人在参加现场会议时须携带上述证件原件,公司不接受电话方式办理登记。

六、其他事项

(一)参会股东或代理人食宿及交通费自理。

(二)参会股东或代理人请提前半小时到达会议现场办理签到。

(三)会议联系方式

联系地址:江苏省苏州市苏州工业园区东平街270号苏州光格科技股份有限公司

邮编:215123

电子邮箱:investor@agioe.com

联系电话:0512-62950156

联系人:孔烽

特此公告。

苏州光格科技股份有限公司董事会
2025年8月16日

附件1:授权委托书

附件1:授权委托书

授权委托书

苏州光格科技股份有限公司:

兹委托 先生(女士)代表本单位(或本人)出席2025年9月1日召开的贵公司2025年第二次临时股东大会,并代为行使表决权。

委托人持普通股数:

委托人持优先股数:

委托人股东账户号:

序号	非累积投票议案名称	同意	反对	弃权
1	关于《公司2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的议案			
2	关于《公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案			
3	关于提请股东大会授权董事会办理2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案			
4	关于《公司2025年员工持股计划(草案)》及其摘要的议案			
5	关于《公司2025年员工持股计划管理办法》的议案			
6	关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年员工持股计划相关事宜的议案			
7	关于取消监事会并修订《公司章程》的议案			
8.00	关于修订及制定部分公司治理制度的议案			
8.01	关于修订《股东会议事规则》的议案			
8.02	关于修订《董事会议事规则》的议案			
8.03	关于修订《独立董事工作制度》的议案			
8.04	关于修订《对外担保管理制度》的议案			
8.05	关于修订《对外投资管理制度》的议案			
8.06	关于修订《关联交易管理制度》的议案			
8.07	关于修订《控股股东及实际控制人行为规范》的议案			
8.08	关于修订《累积投票制实施细则》的议案			
8.09	关于修订《募集资金管理制度》的议案			
8.10	关于修订《内幕信息知情人员登记管理制度》的议案			
8.11	关于制定《董事、高级人员薪酬管理制度》的议案			

委托人签名(盖章): 受托人签名:

委托人证件号码: 受托人身份证号:

委托日期: 年 月 日

备注:

委托人应在委托书中"同意"、"反对"或"弃权"意向中选择一个并打"√",对于委托人在本授权委托书中未作具体指示的,受托人有权按自己的意愿进行表决。

证券代码:688450 证券简称:光格科技 公告编号:2025-050

苏州光格科技股份有限公司 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(第二类限制性股票)

股份来源:公司向激励对象定向发行公司A股普通股和/或公司从二级市场回购的公司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:《苏州光格科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称"本激励计划")拟向激励对象授予不超过75.09万股的限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额6,600.00万股的1.14%。其中,首次授予限制性股票61.72万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额6,600.00万股的0.94%,首次授予部分占本次授予权益总额的82.19%;预留13.37万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额6,600.00万股的0.20%,预留部分占本次授予权益总额的17.81%。

一、股权激励计划目的

为了建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才和核心骨干,充分调动和发挥工作积极性、创造性,有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力,将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起,使各方共同为公司经营目标的实现和战略发展贡献力量,实现长远发展,公司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《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

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向激励对象定向发行公司A股普通股和/或公司从二级市场回购的公司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不超过75.09万股的限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额6,600.00万股的1.14%。其中,首次授予限制性股票61.72万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额6,600.00万股的0.94%,首次授予部分占本次授予权益总额的82.19%;预留13.37万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额6,600.00万股的0.20%,预留部分占本次授予权益总额的17.81%。

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时公司股本总额的20%。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本公司股票,累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的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》《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(含分子公司)任职的董事、高级管理人员、核心骨干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,由公司薪酬委员会拟定名单,并经公司监事会/薪酬委员会核实确定。

(二)激励对象的范围

1、本激励计划首次授予的激励对象总人数为51人,约占公司截至2024年12月31日员工总数359人的14.21%,包括:

(1)董事、高级管理人员

(2)核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,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规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

董事会可在本激励计划规定的限制性股票数量上限内,根据授予时情况调整实际授予数量。激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与本激励计划的,董事会将离职员工或放弃参与本激励计划的员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配、调整。

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人姜明武先生。姜明武先生为公司董事长、总经理、核心技术人员,在其任职期间全面主持公司经营管理工作,对公司产品的研发、生产和销售以及公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项等发挥显著的作用,公司将其纳入本激励计划符合公司发展需要,符合《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

除上述对象外,本激励计划激励对象不包括外籍员工,不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。

2、预留授予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/薪酬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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
姜明武	中国	董事长、总经理、核心技术人员	1.14	1.52%	0.02%
张树龙	中国	董事、副总经理、核心技术人员	0.93	1.24%	0.01%
陈科新	中国	董事、副总经理、核心技术人员	1.86	2.48%	0.03%
张萌	中国	副总经理	1.86	2.48%	0.03%
魏德刚	中国	副总经理	0.93	1.24%	0.01%
孔烽	中国	董事会秘书	12.65	16.85%	0.19%
万全军	中国	财务总监	1.86	2.48%	0.03%
核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员(共44人)			40.49	53.92%	0.61%
预留部分			13.37	17.81%	0.20%
合计			75.09	100.00%	1.14%

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均未超过公司总股本的1%。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大会审议时公司股本总额的20%。

2、本激励计划的激励对象包括公司实际控制人姜明武先生。除上述激励对象外,本计划激励对象不包括外籍员工,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。

3、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)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、法规及本激励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,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

3、公司监事会/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,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会/薪酬委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会/薪酬委员会核实。

五、本次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;

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件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。

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	40%

若预留授予部分在公司2025年第三季度报告披露之前授予,则预留授予部分的各批次归属安排如下:

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	30%
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	40%

若预留授予部分在公司2025年第三季度报告披露之后授予,则预留授予部分的各批次归属安排如下:

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	50%
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	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》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。

(三)在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《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)首次授予部分限制性股票的授予价格

本次激励计划限制性股票的授予价格为15.00元/股,且不低于下列价格较高者。

(二)首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

1、定价方法

本次激励计划限制性股票的授予价格为15.00元/股,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)为每股29.78元,本次授予价格约占前1个交易日交易均价的50.37%。

(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)为每股29.99元,本次授予价格约占前20个交易日交易均价的50.02%。

(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)为每股27.93元,本次授予价格约占前60个交易日交易均价的53.71%。

(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)为每股26.37元,本次授予价格约占前120个交易日交易均价的56.88%。

2、定价依据

公司确定本激励计划限制性股票授予价格主要基于如下考虑:

首先,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,能够保障公司股权激励计划的有效性,进一步稳定和激励公司员工,为公司持续健康发展提供机制保障。

其次,随着行业及人才竞争的加剧,科技公司人才的绩效表现是长期性的,实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,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。

(三)预留部分限制性股票授予价格的确定方法

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。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。

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。

(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部分限制性股票的归属考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

考核年度	考核目标:营业收入增长率(A)
2025年	以2024年营业收入为基数,2025年营业收入增长率不低于30%;
2026年	以2024年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于40%;
2027年	以2024年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于60%;

注: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。

若预留授予部分在公司2025年第三季度报告披露之前授予,则预留授予部分的业绩考核年度与各考核年度的考核安排与首次授予部分一致;若预留授予部分在公司2025年第三季度报告披露之后授予,则预留部分考核目标如下表所示:

考核年度	考核目标:营业收入增长率(A)
2026年	以2024年营业收入为基数,2026年营业收入增长率不低于40%;
2027年	以2024年营业收入为基数,2027年营业收入增长率不低于60%;

若公司当年度未达到业绩考核目标,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均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

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。激励对象个人考核评价结果分为A、B、C、D四类,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:

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例(N)	100%	80~90%	60~80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,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数量×个人层面归属比例(N)。

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。

(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。

公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标,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,也是反映企业成长性的有效指标。

本次业绩目标的设定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、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及公司考核管理办法。

2、公司董事会依法对本激励计划草案及公司考核管理办法作出决议。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大会审议,同时提请股东大会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)工作。

3、监事会/薪酬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。公司将聘请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、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,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)。监事会/薪酬委员会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会/薪酬委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,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。

7、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,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予和归属(登记)事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、股东大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出权益前,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。监事会/薪酬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书。

3、公司监事会/薪酬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的安排存在差异时,监事会/薪酬委员会(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。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,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。

(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,监事会/薪酬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(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,同时公告监事会/薪酬委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司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。

3、若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,激励对象有权选择不归属,当批次对应的限制性股票作废失效。

(四)本激励计划的变更程序

1、公司在股东大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、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议决定,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、公司应及时披露变更原因及内容,监事会/薪酬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、公司在股东大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、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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、限制性股票授予/归属数量及授予价格的调整方法和程序

(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获授限制性股票前,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。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

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

其中:Q_0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

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

其中:Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中:Q_0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获授限制性股票前,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

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

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、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2、配股

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

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。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中:P_0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

$P=P_0-V$

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。

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(因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议)。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,同时公告法律意见书。

十、限制性股票的会计处理

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,以实际授予日为计算的基准日,基于授予日公司股票的市场价值确定授予日限制性股票的公允价值(授予时进行正式测算)。公司以Black-Scholes模型(B-S模型)作为定价基础模型,具体参数选取如下:

1. 标的股价:29.72元/股(假设授予日收盘价为最近一个交易日2025年8月15日的收盘价);

2. 有效期:12个月,24个月,36个月;

3. 历史波动率:取对应期限的上证指数的波动率;

4. 无风险利率:取对应期限的中国人民银行制定的金融机构人民币存款基准利率;

(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。

假设本激励计划限制性股票的授予日为2025年8月底,根据中国会计准则要求,本激励计划限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

限制性股票数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2025年(万元)	2026年(万元)	2027年(万元)	2028年(万元)
61.72	942.46	181.70	452.90	221.95	85.91

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。

4、上述测算部分不包含本激励计划预留的限制性股票,预留部分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。但同时此次限制性股票激励计划实施后,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/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、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象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、雇佣关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

8、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有或自筹资金。

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,应按国家税收法规交纳个人所得税及其他税费。

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、股东大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。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属:

(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。

2、公司出现下列情形之一的,董事会在相关情形发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划:

(1)公司控制权发生变更,但未触发重大资产重组;

(2)公司出现合并、分立的情形,公司仍然存续。

3、公司出现下列情形之一的,由公司股东大会决定本激励计划是否作出相应变更或调整:

(1)公司控制权发生变更且触发重大资产重组;

(2)公司出现合并、分立的情形,且公司不再存续。

4、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条件的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属;已归属的限制性股票,应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

5、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。

(二)激励对象发生异动的处理

1、激励对象发生职务变更

(1)激励对象发生职务变更,但仍在公司或其子公司、分公司任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属,但激励对象职务变更导致不具备激励资格的,按相应规定处理。

(2)激励对象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职务变更,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不得归属,并作废失效。

2、激励对象离职

(1)激励对象合同到期不再续约,或激励对象主动辞职的,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。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

(2)激励对象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。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

(3)激励对象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公司解除与其劳动关系或聘用关系的,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不得归属,并作废失效。

3、激励对象退休

(1)激励对象按照国家法规及公司规定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,其获授的限制性股票继续有效,仍按照退休前本激励计划规定的程序办理归属,且薪酬委员会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件。

(2)激励对象按照国家法规及公司规定退休,公司提出续聘要求而拒绝的,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。退休前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

4、激励对象丧失劳动能力

(1)当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,或者取消归属并作废失效。继续给予办理归属的,激励对象个人绩效考核条件不再纳入归属条件。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(2)当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

5、激励对象身故

(1)激励对象若因执行职务身故的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票由薪酬委员会决定由其指定的财产继承人或法定继承人继承并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理归属,或者取消归属并作废失效。继续给予办理归属的,激励对象个人绩效考核结果不再纳入归属条件。继承人在继承前需支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其后每次办理归属时先行支付当期申请归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

(2)激励对象若因其他原因身故的,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。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司子公司任职的,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。

7、本激励计划未规定的其他情况由公司董事会薪酬委员会认定,并确定其处理方式。

(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日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

特此公告。

苏州光格科技股份有限公司董事会
2025年8月16日

证券代码:688450 证券简称:光格科技 公告编号:2025-051

苏州光格科技股份有限公司 2025年员工持股计划(草案)摘要

二〇二五年八月

声 明

本公司及董事会全体成员保证本员工持股计划及其摘要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个别及连带责任。

风险提示

1、本员工持股计划需经公司股东大会审议批准后方可实施,但能否获得公司股东大会批准,存在不确定性。

2、本员工持股计划设立后将自行管理或委托具备资产管理资质的专业机构进行管理,本员工持股计划相关信托合同或资产管理合同尚未签订,存在不确定性。

3、有关本员工持股计划的资金来源及出资规模、股票规模、参加对象等实施要素均属初步结果,能否完成实施,存在不确定性。

4、若参加对象认购比例较低,本员工持股计划存在不能成立的风险;若参加对象认购资金不足,本员工持股计划存在低于预计规模的风险。

5、公司后续将根据规定披露相关进展情况,敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。

特别提示

1、《苏州光格科技股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》(以下简称"本员工持股计划草案"或"本计划草案")系苏州光格科技股份有限公司(以下简称"本公司"、"公司"或"光格科技")依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《苏州光格科技股份有限公司章程》的规定制定。

2、本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则,不存在摊派、强行分配等强制员工参加本员工持股计划的情形。

3、本员工持股计划的参加对象为公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干人员。参加本员工持股计划的员工总人数不超过54人,具体参加人数根据实际缴款情况确定。公司董事会可根据员工变动情况、考核情况,对本员工持股计划的员工名单和分配比例进行调整。

4、本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律、行政法规允许的其他方式,公司不以任何方式向持有人提供垫资、担保、借贷等财务资助。

5、本员工持股计划受让标的股票价格为15.00元/股。在本员工持股计划股票非交易过户完成前,公司若发生资本公积转增股本、派发股票或现金红利、股票拆细、缩股等事宜,自股价除权除息之日起,公司董事会可决定是否对该标的股票的价格做相应的调整。

6、本员工持股计划的股票来源为公司回购专用证券账户所持有的公司A股普通股股票。本员工持股计划经公司股东大会审议批准后,将通过非交易过户等法律法规允许的方式取得并持有公司回购专用证券账户所持有的公司股份,合计不超过56.91万股,占公司当前总股本的0.86%,具体股份数量根据实际出资情况确定。在股东大会审议通过后,本员工持股计划将通过非交易过户等法律法规许可的方式取得并持有标的股票。

本员工持股计划实施后,公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。员工持股计划持有的股票总数不包括员工在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买的股份及通过股权激励获得的股份。

7、本员工持股计划的存续期为48个月,自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算。本员工持股计划所获标的股票分三期解锁,解锁时点分别为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满12个月、24个月、36个月,每期解锁的标的股票比例分别为30%、30%、40%,各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩指标和持有人考核结果计算确定。

本员工持股计划锁定期届满结束后、存续期内,管理委员会根据持有人会议的授权择机出售相应的标的股票,并将本员工持股计划所持股票出售所得现金资产及本员工持股计划资金账户中的其他现金资产在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额进行分配。本员工持股计划存续期届满后自行终止,亦可在存续期届满前2个月,对员工持股计划进行展期,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上(含)份额同意并提交公司董事会审议通过后,本员工持股计划的存续期可以延长。

8、存续期内,本员工持股计划由公司自行管理或委托具备资产管理资质的专业机构进行管理。公司成立员工持股计划管理委员会,作为本员工持股计划的管理方,代表员工持股计划行使股东权利,公司采取了适当的风险防范和隔离措施切实维护员工持股计划持有人的合法权益。在本员工持股计划存续期间,管理委员会可聘请相关专业机构为本员工持股计划日常管理提供管理、咨询等服务。

9、公司实施本员工持股计划前,已经通过职工代表大会征求员工意见。公司董事会对本员工持股计划进行审议且无异议后,公司将发出召开股东大会的通知,提请股东大会审议本员工持股计划并授权董事会办理相关事宜。本员工持股计划须经公司股东大会批准后方可实施。公司审议本员工持股计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过上海证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台,股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。关联股东将回避表决。

10、本员工持股计划持有人自愿放弃因参与本员工持股计划而间接持有公司股票的表决权,仅保留该等股份的分红权、投资收益权。

11、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及其税收等问题,按有关财务制度、会计准则、税收制度规定执行,员工因员工持股计划实施而需缴纳的相关税费由员工个人自行承担。

12、本员工持股计划实施后,不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

第一章 释义

除非另有说明,以下简称在本文中作如下释义:

光格科技、公司、本公司	指	苏州光格科技股份有限公司
员工持股计划、持股计划、本计划、本员工持股计划	指	苏州光格科技股份有限公司2025年员工持股计划
《员工持股计划管理办法》	指	《苏州光格科技股份有限公司2025年员工持股计划管理办法》
本计划草案、本员工持股计划草案	指	《苏州光格科技股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》
持有人、参加对象、参与对象	指	参加本员工持股计划的公司员工
持有人会议	指	员工持股计划持有人会议
管理委员会	指	员工持股计划管理委员会
监事会/薪酬委员会	指	公司股东大会审议通过取消监事会前,由监事会履行本激励计划的审议程序并发表意见,公司股东大会审议通过取消监事会后,由董事会薪酬与考核委员会履行本激励计划的审议程序并发表意见。
标的股票	指	苏州光格科技股份有限公司股票
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	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
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元
《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》
《指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》
《自律监管指引第1号》	指	《上海证券交易所上市公司科创板自律监管指引第1号——规范运作》
《公司章程》	指	《苏州光格科技股份有限公司章程》

注:本计划草案中若出现合计数与各加数之和尾数不符的情况,系四舍五入所致。

第二章 员工持股计划的目的和基本原则

一、员工持股计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定,制定了本计划草案。

公司员工自愿、合法、合规地参与本员工持股计划,持有公司股票的目的在于建立和完善员工、股东的利益共享机制,改善公司治理水平,提高员工的凝聚力和公司竞争力,调动员工的积极性和创造性,促进公司长期、持续、健康发展。

二、基本原则

1、依法合规原则

公司实施员工持股计划,严格按照法律、行政法规的规定履行程序,真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

2、自愿参与原则

公司实施员工持股计划遵循公司自主决定,员工自愿参加,公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参加本员工持股计划。

3、风险自担原则

员工持股计划参与人盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等。

第三章 员工持股计划参加对象的确定标准和范围

一、参加对象的法律依据

公司根据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,并结合实际情况,确定了本员工持股计划的参加对象名单。所有参加对象均在公司(含分、子公司,下同)任职,领取报酬并签订劳动合同或受公司聘任。

二、参加对象的确定标准

为了更好地提高公司核心竞争能力,促进公司长期、持续、健康发展,经董事会认同的在公司任职的以下人员:

1、董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员、核心技术人员;

2、核心骨干人员。

以上符合条件的员工遵循依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本员工持股计划。

所有参加对象必须在本员工持股计划的有效期内,与公司存在聘用或劳动关系。

三、员工持股计划参加对象的范围

参加本员工持股计划的公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干人员,总人数不超过54人,具体参加人数根据员工实际缴款情况确定。以上员工参加本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则,不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加的情形。

四、本员工持股计划的参加对象的核实

公司监事会将对持有人名单予以核实,公司聘请的律师对持有人的资格等情况是否符合《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等相关法律法规、《公司章程》以及本员工持股计划草案出具法律意见。

五、本员工持股计划的持有人名单及份额分配情况

本员工持股计划拟募集资金总额不超过853.65万元,以"份"作为认购单位,每份份额为1元,本员工持股计划的份数上限为853.65万份,最终募集资金总额以实际募资总额为准。

本员工持股计划持有人名单及份额分配情况如下所示:

持有人	职务	拟持有份额(万份)	拟持有份额占持股计划比例	拟获份额对应股份数量(万股)
姜明武	董事长、总经理、核心技术人员	250.50	29.34%	16.70
张树龙	董事、副总经理、核心技术人员			
陈科新	董事、副总经理、核心技术人员			
张萌	副总经理			
魏德刚	副总经理			
孔烽	董事会秘书			
万全军	财务总监			
田维波	监事会主席			
卢青	监事			
张剑	职工代表监事			
其他核心骨干人员(不超过44人)		603.15	70.66%	40.21
合计		853.65	100.00%	56.91

注:1、参与对象最终认购持股计划的份额以实际出资为准。持有人认购资金未按期、足额缴纳的,则自动丧失相应的认购权利,其拟认购份额可以由其他符合条件的参与对象申报认购,董事会授权管理委员会将该部分权益份额重新分配给符合条件的其他员工。

2、本员工持股计划实施后,公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。

3、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。

本员工持股计划实施后,公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。

第四章 员工持股计划的资金来源、股票来源、购买价格和规模

一、资金来源

本员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律、行政法规允许的其他方式。

本次员工最终认购持股计划的金额以参加对象实际出资为准。持有人认购资金未按期、足额缴纳的,则自动丧失相应的认购权利,其拟认购份额可以由其他符合条件的参与对象申报认购,管理委员会可根据员工实际缴款情况对参加对象名单及其认购份额进行调整。

二、股票来源

本员工持股计划股票来源为公司回购专用证券账户所持有的公司A股普通股股票。

公司于2025年4月10日召开第二届董事会第七次会议审议通过了关于回购本公司股份事项的相关议案。公司于2025年4月16日披露了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的回购报告书》。公司拟以公司首次公开发行股票取得的超募资金总额不低于人民币1,000万元(含)、不超过人民币2,000万元(含)用于以集中竞价方式回购公司股份,回购价格不超过人民币36.77元/股(含),回购期限自董事会审议通过回购方案之日起12个月内。

上述事项具体内容详见公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)上披露的相关公告。

三、购买股票价格和定价依据

1、购买股票价格

本员工持股计划将通过非交易过户等法律法规允许的方式获得公司回购专用证券账户所持有的公司股份,受让价格为15.00元/股。

本员工持股计划受让价格不得低于股票票面金额,且不低于下列价格的较高者:

(1)本员工持股计划草案公告前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)为每股29.78元,本次受让价格约占前1个交易日交易均价的50.37%。

(2)本员工持股计划草案公告前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)为每股29.99元,本次受让价格占前20个交易日交易均价的50.02%;

(3)本员工持股计划草案公告前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)为每股27.93元,本次受让价格占前60个交易日交易均价的53.71%;

(4)本员工持股计划草案公告前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)为每股26.37元,本次受让价格占前120个交易日交易均价的56.88%。

2、定价依据

本次定价是基于公司自身过往实施员工激励的经验总结,并参考了相关政策和市场实践,而形成的与行业竞争、公司发展实际情况相匹配的有效可行方案。公司探索实施员工持股等中长期激励制度对核心骨干人才具有正向激励作用,在权益份额分配上,亦坚持份额与贡献相对等的原则。持股计划的参加对象包括公司董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员、核心技术人员及核心骨干人员。公司认为,在依法合规的基础上,以合理的激励成本实现对该部分人员的激励,同时设置了业绩考核目标,可以真正提升参加对象的工作积极性,有效地将参加对象和公司及公司股东的利益统一,从而推动公司整体目标的实现。

本员工持股计划的推出是为了推动公司整体经营持续平稳、快速发展,维护股东利益,增强公司管理团队及公司骨干人员对公司成长发展的责任感和使命感,有效留住优秀管理人才,提高公司核心竞争能力,使得员工分享到公司持续成长带来的收益。结合公司经营情况和行业发展情况,本员工持股计划需以合理的成本实现对参加对象合理的激励,以不损害公司利益为原则且充分考虑激励效果的基础上,本员工持股计划受让公司回购股份的价格的定价方式具有合理性与科学性,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

3、价格的调整方法

在本计划草案公告当日至完成标的股票过户期间,公司若发生资本公积转增股本、派送股票或现金红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对标的股票的初始购买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

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

其中:P_0为调整前的初始购买价格;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为调整后的初始购买价格。

(2) 配股

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

其中:P_0为调整前的初始购买价格;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为调整后的初始购买价格。

(3) 缩股

$P=P_0\div n$

其中:P_0为调整前的初始购买价格;n为缩股比例;P为调整后的初始购买价格。

(4) 派息

$P=P_0-V$

其中:P_0为调整前的初始购买价格;V为每股的派息额;P为调整后的初始购买价格。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,标的股票的初始购买价格不做调整。

四、标的股票规模

本次员工持股计划拟设立时的资金总额不超过人民币853.65万元(含),以"份"作为认购单位,每一份份额为1.00元。本员工持股计划的份数上限为853.65万份。本次员工持股计划涉及的标的股票规模不超过56.91万股,占公司当前总股本的0.86%。持股计划持有人具体持有份额数以员工实际缴款情况确定。

公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,单个员工所获股份权益对应的股票总数累计不超过公司股本总额的1%。员工持股计划持有的股票总数不包括员工在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买的股份及通过股权激励获得的股份。

在本计划草案公告当日至完成标的股票过户期间,公司若发生资本公积转增股本、派送股票或现金红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对标的股票的初始购买价格进行相应的调整。

第五章 员工持股计划的存续期、锁定期及业绩考核设置

一、员工持股计划的存续期

1、本员工持股计划的存续期为48个月,自本员工持股计划草案经公司股东大会审议通过且公司公告最后一笔公司股票过户至本员工持股计划名下之日起计算。本次员工持股计划在存续期届满时如未展期则自行终止。

2、本员工持股计划的存续期届满前2个月内,如持有的公司股票仍未全部出售或过户至员工持股计划份额持有人,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上(含)份额同意并提交公司董事会审议通过后,本员工持股计划的存续期可以延长。

3、如因公司股票停牌或者窗口期较长等情况,导致本员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期届满前全部变现时,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交董事会审议通过后,员工持股计划的存续期限可以延长。

4、上市公司应当在本员工持股计划存续期限届满前六个月披露提示性公告,说明即将到期的员工持股计划所持有的股票数量及占公司股本总额的比例。

5、上市公司应当在本员工持股计划存续期限届满时披露到期的员工持股计划所持有的股票数量及占公司股本总额的比例、届满后的处置安排,并按本员工持股计划草案的约定履行相应的审议程序和披露义务。

二、员工持股计划的锁定期

1、本员工持股计划标的股票分三期解锁,解锁时点分别为自公司公告最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起满12个月、24个月、36个月,每期解锁的标的股票比例分别为30%、30%、40%,具体如下:

第一批解锁时点:为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满12个月,解锁股份数为本员工持股计划所持标的股票总数的30%。

第二批解锁时点:为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满24个月,解锁股份数为本员工持股计划所持标的股票总数的30%。

第三批解锁时点:为自公司公告最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满36个月,解锁股份数为本员工持股计划所持标的股票总数的40%。

本员工持股计划所取得标的股票,因公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份,亦应遵守上述股份锁定安排。

2、本员工持股计划的交易限制

本员工持股计划将严格遵守市场交易规则,遵守中国证监会、上交所关于股票买卖相关规定,在下列期间不得买卖公司股票:

(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)自可能对公司证券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。

在本员工持股计划存续期内,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,则本员工持股计划不得买卖公司股票的期间应当符合修改后的《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。

三、员工持股计划的业绩考核

1、公司层面业绩考核

本员工持股计划的考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,业绩考核目标如下表所示:

(下转C54版)