L) 290 信息披露

证券代码:688692 证券简称:达梦数据 公告编号:2025-05 武汉达梦数据库股份有限公司 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 其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。 东述或者重大溃漏,并对

重要内容提示: ● 股权激励方式・限制性股票(第一类限制性股票,下同)。

● 股份来源:武汉达梦数据库股份有限公司(以下简称"公司"或"达梦数据")向激励对象定向发 行的公司A股普诵股股票。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:公司2025年限制性股票激励计划(以下简称"本次激励计划") 拟向激励对象接予限制性股票339.40 万股、约占本次激励计划草案公告时公司总股本11,324.00 万股的2.997%。其中,首次授予限制性股票305.50 万股,约占本次激励计划草案公告日公 司总股本的2.68%。古本次激励计划规模于限制性股票总额的90.012%,预留限制性股票3300万股,约占本次激励计划型案公告日公司总股本的0.299%,占本次激励计划规模予限制性股票总额的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极 性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,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:赤交易所科的破股票上市规则》(以 下简称"《上市规则》")、《科创版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《监管指南第4号》)等有关法律、法规、规章和规范性文件以及《武汉达梦数据库股份有限公司章

程》(以下简称"《公司章程》")的规定,制定本次激励计划。 截至本次激励计划公告日,本公司不存在正在执行或实施的其他股权激励计划以及其他长期激

二、股权激励方式及标的股票来源

一、版及成成即几天及初日2022年不經 (一)股权激励方式 本次激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。

平公成20071 374 343 193000 1 25 378 1950 1 25 37 38 37 3 包括但不限于分红权、配股权、投票权等;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,且不得转让、用于担保或偿还债务等。

且不同考社、用于但序及运产项对等。 (二)养的股票来源 本次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公司 A 股普通股股票。 三、拟授出的权益数量

本次激励计划限向激励对象接予限制性股票 339.40 万股, 约占本次激励计划草案公告时公司总股本 11,324.00 万股的 2.997%。其中,首次授予限制性股票 305.50 万股,约占本次激励计划草案公告日公司总股本的 2.698%,占本次激励计划拟授予限制性股票总额的 90.012%;预留限制性股票 33.90 万股,约占本次激励计划草案公告日公司总股本的0.299%,占本次激励计划拟授予限制性股票总额

截至本次激励计划草案公告之日,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 成主个人级则用、均平率公司。 计未超过本次激励计划提交股东会时公司股本总额的20.00%。本次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,累计未超过公司股本总额的10.00%。 在本次激励计划首案公告当日至激励对象基层的阻制性股票完成归属登记前 差公司发生资本

公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本次激励计划 相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

1、激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第4号》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 本次激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司(含分公司及子公司)核心骨干人员及董事会

(二)激励对象的范围 1、本次激励计划拟首次授予的激励对象共计603人,约占公司员工总数1,611人(截至2024年12

1、年代成成即下3份和自任公子下海成的所第次时7003人、约占公司员上总数1,611人(截至2024年12月31日)的3/43%。均为公司合分公司及于公司核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。 以上首次授予激励对象中不包括公司董事(含独立董事)监事、高级管理人员、单独或合计持有 公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工,亦不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本次激励计划规定的考核期内与公司(含分公司及子公司)存在聘用或劳动关系。

2. 预留部分限制性股票的授予对象应当在本次激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,经 (1)则目的/PRODICESS:中1932 / 小季应三年中代(8)成別(2)正安/大安甲以通过(日 2 / 7)等则定。至董事会摆出、董事会薪酬上寿核委员会(以下简称:新赠与考核委员会()/监事会发表明确意见,兼古传统 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。

本次激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票 数量 (万股)	占本计划拟授予限 制性股票总数的比 例	占本计划草案公告时 公司股本总额的比例
核心骨干	-人员及1	董事会认 (603)	为需要激励的其他人员 人)	305.50	90.012%	2.698%
	首次授	予限制性	投票数量合计	305.50	90.012%	2.698%
		预留音	3分	33.90	9.988%	0.299%
		승건	•	339.40	100.00%	2.997%
34-	1 L284	工/司	海におきなることへかっ	マオスを甘田される中以上で	油を尼もこしも用せたものかっ	七八司匹更拉土切牙

公司总股本的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本次

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。 3、激励的对象离职或员人,原因自愿放弃获投权总统的。由董事会对投产数量作相应调整,可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或调整至预留部分或直接调减,但调整后任何一名

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得超过公司总股本的1,00%。 (2000)// 水。则是主即生有X外的自约及XXX00分(2005次)以及水平分下时间以至中心系统不均,1.00%, 预留部分比例不得超过本次激励计划则经验系会审议通过后12个月内确定、经董事会提出、薪 4、预留部分的激励对象在本次激励计划经验东会审议通过后12个月内确定、经董事会提出、薪

酬与考核委员会/监事会发表明确意见、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。 5.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,是由于四舍五人所造成。

(四)激励对象的核实 1、本次激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示首次授予激励对象的姓名和职务,公示

2、公司薪酬与考核委员会/监事会将对首次授予激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并

(五)在本次激励计划实施过程中,激励对象如发生《管理办法》及本次激励计划规定的不得成为

激励对象情形的、该激励对象失去参与本次激励计划的资格、已获授但尚未归属的限制性股票不得归

五、本次激励计划的相关时间安排

(一)本次激励计划的有效期 本次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96个月

授予日在本次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。

本次激励计划授予的限制性股票自授予之日起24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,归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间归属 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

(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。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更,适用变更后的

本次激励计划首次授予限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期间 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 最后一个交易日当日止 33.33% 版加一下火勢日当日止 后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内 最后一个交易日出日止 后的首个交易日起至首次授予之日起60个月内 最后一个交易日当日止 自首次授予之日起36个月 33.33% 注:鉴于公司根据股价变动情况建立股权激励实际收益调控机制,若上述某一归属期内因公司

权激励实际收益调控机制出现公司需调低当期限制性股票归属数量的情形、调低部分可在本次激励 十划有效期内的后续年份进行归属,不受上述归属期间的限制。本次激励计划有效期结束时,尚未归

归属期	归属期间	归属比例
第一个 归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的 最后一个交易日当日止	33.33%
第二个 归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的 最后一个交易日当日止	33.33%
第三个 归属期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日起至预留授予之日起60个月内的 最后一个交易日当日止	33.34%

注:鉴于公司根据股价变动情况建立股权激励实际收益调控机制,若上述某一归属期内因公司股权激励实际收益调控机制出现公司需调低当期限制性股票归属数量的情形,调低部分可在本次激励 计划有效期内的后续年份进行归属,不受上述归属期间的限制。本次激励计划有效期结束时,尚未归 屋的阻制性吸更自动生效

公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。在上述约定期间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,由公司按本次激励计划的规定作

(这个XX。 激励对象根据本次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

埜售即是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本次激励计划的禁售规定 意曾明定自成成的多数公司的蒙古经验市里来到国面目的时间以来。 中人成成则从创印录自然处 按照《公司法》(证券法》等相关法律、法规,规范性文学用《公司章能》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)激励对象为公司持股5%以上股东、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人后6个月内卖出。或者在卖出后6个月内又买人,由此所得收益归本公司所有,本公

(3)在本次激励计划有效期内,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》中对公司持股5%以上股东、董事、高级管理人员等主体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确定方法

一)首次授予限制性股票的价格

本次激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股131.85元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股131.85元的价格购买公司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的授予价格的确定方法

本次激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格最高者

易日股票交易总量),为26.69元般; 2.本次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261.41元般;

3、本次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24.47三版; 4、本次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个交易日股票交易忘量)为244.36元服。 注:在本次激励计划草案公告前20/60/120个交易日内,公司若因实施权益分派除权除息而发生 股价调整的情形,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

(三)预留部分限制性股票的授予价格的确定方法 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,并披露预留授予情况。预留授 予限制性股票的授予价格不低于下列价格最高者的50%:

(阿尼亞人達爾男女) 加達不勝計 700円在福岡司 1930年 1、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前1个交易日的公司股票交易均价; 2、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前20个交易日的公司股票交易均价; 3、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前60个交易日的公司股票交易均价;

3.18届市2月代開始性限票投予董事会决议公告前120个交易日的公司联来或为3.16年, 4.预留部分限制性股票投予董事会决议公告前120个交易日的公司联来或为价。 注:在预留部分限制性股票投予前20/60/120个交易日内、公司若因实施权益分派除权除息而发

生股价调整的情形,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

、限制性股票的授予与归属条件 -)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)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;

在内的年度实际发放总薪酬实行上限调控 调控上限中公司按相关政策和党执行。若限制性股票归 时股权激励收益过高,导致激励对象当年实际发放总薪酬超过调控上限的,公司将调低当期限制性 股票归属数量 调低部分可在木次激励计划有效期内的后续压份进行归属。木次激励计划有效期结 東时 尚未归属的限制性股票自动失效

(一)限制性股票数量的调整方法

(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

(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人

限制性股票授予时点,公司最近一个会计年度(即2024年)经审计的财务数据需要同时满足以下

(1)2024年净资产现金回报率(EOE)不低于12%,且不低于当年度同行业平均水平或对标企业75

(2)以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于10%,且不低于当年度同行业平均水平

注:①上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报告为准。②净资产现金回报率 (EOE)=税息折旧及摊销前利润(EBITDA)+平均归母净资产;税息折旧及摊销前利润(EBITDA)=利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出,其中:固定资产折旧、无形

资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据,利润总额来源于利润表列示数据,财务利息净支出=利润表中财务费用项目下列示的利息支出—利润表中财务费用项目下列示的利息收

人。在股权激励计划有效期内,计算EOE时应剔除激励计划实施期间公司发行股份募集资金、发行股

份收购资产 债转股 会计政策变更等非业务经营事项对归母净资产的影响 该等新增加的归母净资

产产生的净利润不列入考核计算范围。③上述"净利润"系指经审计的公司年度合并财务报表中公告

(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:

(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人

(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,本次激励计划终止实施,激励对象已获授但尚未归属的限

本次激励计划首次及预留授予的限制性股票对应的考核年度为2026年=2028年三个会计年度。

业绩考核目标 (1)2026年净资产现金回报率(EOE)不低于12,90%。且不低于当年度同行业平均水平或对标企业75 分值水平; (2)以2024年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于27%。且不低于当年度同行业平均水平或 支持企业以5分价值水型;

对标企业75分位值水平; (1)2027年净资产现金回报率(80E)不低于1310%。且不低于当年度同行业平均水平或对标企业75 分位值水平; (2)以2024年净利润为基数,2027年净利润特定本亿近37%。且不低于当年度同行业平均水平或对标企业75 对标企业75分位值水平;

注:①上表财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报告为计算依据。 ②净资产现金回报率(EOE)=税息折旧及摊销前利润(EBITDA)+平均归母净资产;税息折旧及摊销前利润(EBITDA)=利润总额+固定资产折旧+无形资产摊销+长期待摊费用摊销+财务利息净支出,

其中:固定资产折旧、无形资产摊销、长期待摊费用摊销来自于现金流量表附表列示数据,利润总额来

表平:迪克以 到山大心应以 严肃,区州守州以州守州以州州州市(水壶加温、安河)表7州京州州市 源于和南春列示数据,财务和息净支出—新闻表中财务费用项目下列示的利息支出—新闻表中财务费用项目下列示的利息收入。在股权激励计划有效期内,计算EOE 时应剔除激励计划实施期间公司发

行股份募集资金,发行股份收购资产。 傳转股、会计政策变更等非业务经营事项对归母净资产的影响,该等新增加的归母净资产产生的净利润不列入考核计算范围。 ③上述"净利润"系指经审计的公司年度合并财务报表中公告的净利润。

①在计算上述"净资产现金回报率(EOE)"、"净利润增长率"、"ΔΕVA"时,采用剔除本次及其他股权激励计划及员工持股计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。 ⑤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。

绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部或部分

的所有。股上市公司。在中度多核过程中,若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股份,公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据;若某同行业企业主营业务发生重大变

化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值,则由公司董事会根据股东会授权剔除或更换相关样本。

《公司》以正述与评 按照中国上市公司协会行业分类,公司属于"软件和信息技术服务业",本次从"软件和信息技术 服务业"中选取ST、*ST企业以外的,与公司主营业务、营业规模相近的具有可比性的A股上市公司24

3、1八云(回时9班太守(安平) 激防对象个人层面前较为转柱医别公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的年度绩效考核结果划分为"优秀"、"良好"、"合格"和"不合格"四个等级,届时依据限制性股票对应考核期的个人年度

绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如

在公司层面业绩考核目标达成的前提下,激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计

(三)考核指标的科学性和合理性说明 公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。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。 公司是国内领先的数据库产品开发服务商,是国内数据库基础软件产业发展的关键推动者。公

司向大中型公司、企事业单位、党政机关提供各类数据库软件及集群软件、云计算与大数据产品、数据

在一体机等一系列数据库产品及相关技术服务,致力于成为国际顶尖的全电数据产品及解决方案提供商。多年来,公司始终坚持原始创新、独立研发的技术路线。目前,公司已掌握数据管理与数据分

析领域的核心前沿技术并拥有主要产品全部核心源代码的自主知识产权,通过了中国信息安全测评

初初88678%心明治12次升7949主要了由王命时後心感以等明到由土却以下(水,加立)。中国自意安王德时 中心与国家网络与信息系统安全产品质量监督检验中心的自主原创检验与测试、能自主研发多种数 据库产品及相关工具,具有数据库产品线丰富、系统成熟度高、安全性高、性能良好等优势。

司层面业绩考核指标、其中净资产现金回报率(EOC)旨在衡量公司团用自有资本的效率、综合性较强、能够科学地反映考核期内公司盈利情况;净利润作为衡量企业经营状况和成长性的重要标志,反

映了企业的经营业绩成果、盈利能力及成长性:经济增加值核心是衡量企业是否真正为股东创造了价 值,其本质是"扣除所有资本成本后的确实和简",反映企业真实的盈利能力。这三个指标综合反应以 位,其本质是"扣除所有资本成本后的确实和简",反映企业真实的盈利能力。这三个指标综合反应 公司的股东价值回报、业务特续增长能力、经营质量、公司本计划选择这三类指标作为公司层面业绩

公司本计划选取净资产现金回报率(EOE)、净利润增长率以及经济增加值改善值 (ΔEVA) 作为公

公司综合考虑了宏观环境、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次激励计划的激励目的,设定了公司层面业绩考核目

系。本次激励计划形定定的业绩考核目标具有一定的挑战性。有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更加高效、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考核年度绩效考核结果,确定激励对象个人

(一)本次激励计划生效程序 1、公司薪酬与考核委员会负责拟定本次激励计划草案及《考核管理办法》,并提交董事会审议。

条的董事或上书在光铁关系的董事或当题者从 条的董事或上共存在关联关系的董事或当回避费决。 3.公司薪酬与考核委员会/监事会应当就本次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。公司应当聘请律师事务所对本次激励计划出具法律意见 书,根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

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,或泄露内幕信息而买卖本公司股票的,或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,均不得成为激励对象,但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内

5、本次激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司在召开股东会前,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)。薪酬与考核委员会/监事会应当对激励对象名单进行审

核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本次激励计划前5日披露薪酬与考核委员会/监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6.公司股东会应当对本次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

司股东会审议本次激励计划时,拟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

7、本次激励计划经公司股东会审议通过,日达到本次激励计划规定的授予条件时,公司在规定时

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、归属、作废

1、股东会审议通过本次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

2、公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就本次激励计划设定的激励对象获授权益的条件

3、公司薪酬与考核委员会/监事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

4、公司向激励对象授出权益与本次激励计划的安排存在差异时,薪酬与考核委员会/监事会(当

是否成就进行审议并公告。预留部分授予方案由董事会确定并审议批准。薪酬与考核委员会所 是否成就进行审议并公告。预留部分授予方案由董事会确定并审议批准。薪酬与考核委员会研 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。

(3000)//3 冬久王·文(101) 八年/甲宁/打/02 日间月久 公时用起见。 5.本次激励计划跨段表会审议通过后,公司应在60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次投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,应当及时披露不能完成的原

因,并宣告终止实施本次激励计划,根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。未

四、开追口水止头廊中人成如时 划,既然自建办在7%是小时次山水底的第四小时异生如 口字。不完成接予的眼神性散黑头灰,且终止本次激励计划后的 个月内不得事次审议通过后 12 个月内明确,超过 预留部分限制性股票的授予对象应当在本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确,超过

1、公司董事会应当在限制性股票归属前,就本次激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进

2. 对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事官,对于未满足归属条件,当批次对应 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、对于未满足归属条件、当批次对应的限制性股票不得归属、并作废失效。上市公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告薪酬与考核委员会临事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。
3、限制性股票的归属前、公司应当向上海证券交易所提出申请、经上海证券交易所确认后,由中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理股份归属事宜。

4、公司根据股价变动情况建立股权激励实际收益调控机制,对激励对象包括股权激励实际收益

行审议,薪酬与考核委员会/监事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

4、公司应当对内幕信息知情人在本次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

2、公司董事会应当依法对本次激励计划作出决议。董事会审议本次激励计划时,拟作为激励对

划归属的数量个人是而且通过强化的。

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

同行业选取为证监会"信息传输、软件和信息技术服务业—软件和信息技术服务业"行业分类下

《司文王上》》,宋永定国内之一的"才代观则广列文正关源,成则方承上次汉庄司不互属的保制性股票不得归属,并作废失效。若激励对象发生上述第2条规定情形之一的,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(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;

- 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

(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;

(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;

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。

首次及预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下表所示:

(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;

(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;

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:

(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:

(6)中国证监会认定的其他情形。

或对标企业75分位值水平; (3)2024年度EVA不低于2亿元。

(一)限制性股票的归属条件

(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:

3、激励对象归属权益的任职期限要求

取消归属,且不得递延至下期归属,并作废失效。

家(不含"达梦数据")作为对标企业,对标企业列表如下

若在年度考核过程中,对标企业主营业务发生重大变值,则由公司董事会根据股东会授权剔除或更换相关样本。

施考核管理办法》(以下简称"《考核管理办法》")执行。

5、个人层面的绩效考核要求

考核指标具有科学性和合理性。

是否达到归属的条件及具体可归属数量。

八、本次激励计划的字施程序

失效、办理有关登记等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

12个日未明确激励对象的 预留权益失效。

签署《限制性股票授予协议》,以约定双方的权利义务关系。

激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

第二个考核期

在本次激励计划草条公告当日至限制性股票完成归属登记前、公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

其中:Qo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);0为调整后的限制性股票数量。

 $Q=Q_xP_x(1+n)\div(P_x+P_xn)$ 其中 $Q=Q_xP_x(1+n)\div(P_x+P_xn)$ 其中 $Q=Q_xP_x(1+n)\div(P_x+P_xn)$ 例(即配股的股数与配股前公司股本总额的比例);0为调整后的限制性股票数量

 $Q = Q_0 \times n$ 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。

4、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。

公司往父王君父初成功同时以上,张明正以示敦基小战而虚。 (二)限制性股票授予价格的调整方法 在本次激励计划草案公告当日至限制性股票完成归属登记前,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

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

其中,P.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

 $P=P\times(P_1+P_2\times n)+[P_1\times(1+n)]$ 其中 $_1P_2$ 为调整前的授予价格 $_1P_1$ 为股权登记日当日收盘价 $_1P_2$ 为配股价格 $_1n$ 为配股的比例(即配 股的股数与配股前股份公司股本总额的比例):P为调整后的授予价格

其中: P_0 为调整前的授予价格;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);P为调整后的授予价

4、派息

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

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)本次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数量、授予价格的议案。公司 □ 四次。上空间で四、应由公司重要安甲以通过大了阿拉尔的时故宗效為、汉下即待如汉条。公司 应聘请律师事务所就上法顺整是否符合管理办法》、公司章题和本次激励计划的预照它出身专证 见。调整汉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,同时公告律师事务所出具的

十、会计处理方法与业绩影响测算

十、会计处理方法与业项途响利用 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。公司将在按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做出最佳估计,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,将当期取得的职工服务计人相关成本或费用和资本公积。 (一)限制性股票的公允价值及其确定方法

根据财政部会计司发与的企业会计程则应用案例,第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在 满足可行权条件后以约定价格(授予价格)购买公司股票的权利,员工可获取行权日股票价格高于授 予价格的上行收益。但不乘担股价下行风险。为一项股票期权、属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票,公司将在等待期内的每个资产负债表日,以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础,按照授予日限制性股票的公允价值,将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公 积。公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值, 该模型以 2025年10月27日

%。公司选择的ack-Scholes 模型水口并为一类核的压放示的公允用值,该模型以2023年10. 为计算的基础日,对首次程序限制性股票的公允价值进行了预测算,具体参数选取如下: 1、标的股价;266.82元股(假设公司授予日收盘价为公司2025年10月27日股票收盘价)。 2、有效期为:3.50年(预期期限=Σ每批生效比例×该批预期行权时间)

4、有效期分1.3.00平(70時期附降至2.4年代上级比內科於北西姆門在於市田)。3、历史波动海率: 30.34366%(采用信息传输、软件和信息技术服务业最近 3.50年的年化波动率)。4、无风险利率: 1.5294%(采用中债国债最新 3 年期到期收益率)。

5、股息率:0%(本次激励计划规定如公司发生股票现金分红除息情形,将调整授予价格,按规定 取值为9%)。 (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,并最终确认本次激励计划的股份

支付费用,该等费用将在本次激励计划的实施过程中按归属比例进行摊销。由本次激励计划产生的

次激励计划规定的归属条件且在各归属期内全部归属,则需摊销的首次授予股份支付费用总额及各

根据企业会计准则要求,假设公司2025年11月完成首次授予,且授予的全部激励对象均符合本

注:1、上述费用不代表最终会计成本,实际会计成本除了与实际授予日收盘价、授予价格和授予 数量相关,还与实际生效和失效的数量有关, (相天、龙马天中王农村大农时致起自天。) 2. 提请服务注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。 3、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。

4.上表中合计数与各阴细数直接相加之和在尾数上如有差异。系印含五人所致。 上述测算部分不包含预留部分的限制性股票,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。 本次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,在不考虑本次激励计划对公

司业绩的正向作用情况下,本次激励计划成本费用的推销对有效明内各年净利润有所影响。 考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发员工的积极性,提高经营效率,降低经营成本,本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。 、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

若激励对象未达到本次激励计划所确定的归属条件。公司将按本次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次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 损害公司利益 3、公司应及时按照有关规定履行本次激励计划申报、信息披露等义务

4、公司应当根据本次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 上海分公司等的有关理定,积极配合满足归属各件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。 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上海分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、经清晰与核疾员会审议并投入可能。公司还可就会吸引了另一些项音公司的监 或声誉、经清晰与核疾员会审议并投入可能会的发展的对象已经被助对象已共发但由朱口国的制 制性股票取削归属,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

7.15日云。 6.公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴递助对象应缴纳的个人所得税及其他税费。 7.法律、法规及本次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

(一)成则的《\$P\$《中学》, 1、漫剧对象应当按公司所谓岗位的要求。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、激励对象因本次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溃渴, 导致不符合

授予权益或行使权益安排的,激励对象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 6、激励对象承诺, 若因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司反贪污制度等廉洁规 定。违反公司规章制度。因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉的。应当返还其因股权激励带来的 益,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。同时,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。

7、本次激励计划经股东会审议通过后,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议》,以约定双 方的权利义务及其他相关事项。 8、公司确定本次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,公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。 9、法律、法规及本次激励计划规定的其他相关权利义务。 (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次激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议》所发生的或

与本次激励计划及成假制性股票程序计划和关的争议或纠纷,双方应通过协商、汤通解决。或证 新酬与考核委员会调解解决。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 二、本次激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理 (一)本次激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本次激励计划之前拟变更本次激励计划的,需经董事会审议通过。 2、公司在股东会审议通过本次激励计划之后变更本次激励计划的,应当由股东会审议决定,且不 (2)降低授予价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等原 因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司薪酬与考核委员会/监事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)本次激励计划的终止程序 1、公司在股东会审议本次激励计划之前拟终止实施本次激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本次激励计划之后终止实施本次激励计划的,应当由股东会审议决定。 3 公司应当及时披露股车会冲沙公生或董事会冲沙公生。 律师事务诉应当部公司终止实施激励 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

(二)公司发生显动的外理 1、公司出现下列情形之一的,本次激励计划终止实施,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票 不得归属,由公司作废失效:

(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无法表示意见的审计报

(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;

(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,本次激励计划不作变更; (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。

 公司出现下列情形之一的,由公司股东会决定本次激励计划是否作出相应变更或调整:
 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、导致不符合授予权益或行使权益 非的,未授予的限制性股票不得授予,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废 失效;激励对象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、公司因经营环境或市场行情等因素发生变化,若继续实施本次激励计划难以达到激励目的的 则经公司股东会批准,可提前终止本次激励计划,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归 (四)激励对象发生异动的处理

象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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:

1.激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本次激励计划的资格,自情况发生之日起,激励对

(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人

(4)具有《公司法》规定的不得扣任公司董事、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。 2、激励对象发生职务变更

(1)激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属分公司、全资子公司、控股子公司内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本次激励计划规定的程序进行。 (2)激励对象担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票的职务,其已归属的限制性股票

不作处理。已未授目尚未上国军的农产记会运动。 不作处理。已未授目尚未上国军的农村性股票不得归属,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、违反公司反贪污制度等廉洁规定、违 反公司规章制度、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 司与激励对象解除劳动关系的,自情况发生之日起,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。同时,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规

激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解 除劳动合同或聘用协议等, 白宻职之日起, 激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属, 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。

激励对象因退休而不在公司继续任职或退休后返聘的,自退休之日起,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。离职前激励对象需缴纳完毕已归属

5、激励对象因丧失劳动能力而离职 当激励对象因丧失劳动能力而喜职时,其获授的限制性股票可按昭丧失劳动能力前太次激励计 到规定的程序还行为研证 (川海等时,共成农民的陕西社家,可探讯代大为公园之间中人众规则付划规定的程序进行归属,且董事会可以决定其个人绩效券核条件不再机大人。 对规定的程序进行归属,且董事会可以决定其个人绩效券核条件不再机大人。 然有效。激励对象离职前需要缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费,并应 在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费

激励对象身故的,其获授的限制性股票将由其继承人继承,并按照激励对象身故前本次激励计划 规定的程序为理归属;公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,继承人在整新新需的公司支付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归 属的限制性股票所涉及的个人所得税。

7. 激励对象所在于公司控制收变更 激励对象在公司子公司任职的,若公司失去对该子公司的控制权,且激励对象未留在公司或者公司其子公司任职的,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

8、本次激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定,并确定其处理方式。

一)武汉达梦数据库股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案) (一)成汉区多效组库取饮有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法; (一)武汉达梦数据库股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法; (三)武汉达梦数据库股份有限公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单;

(五)武汉达梦数据库股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2025年限制性股票激励 计划相关事项的核查意见

(四)武汉达梦数据库股份有限公司监事会关于公司2025年限制性股票激励计划相关事项的核

(六)国浩律师(武汉)事务所关于武汉达梦数据库股份有限公司2025年限制性股票激励计划之 法律意见书。

武汉达梦数据库股份有限公司董事会

十三、上网公告附件

2025年10月28日

证券代码:688692 证券简称:达梦数据 公告编号:2025-048

武汉达梦数据库股份有限公司 第二届董事会第十四次会议决议公告 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。 武汉达梦数据库股份有限公司(以下简称"公司")第二届董事会第十四次会议(以下简称"本次会 议")于2025年10月27日以現场会议结合通讯表决方式召开。本次会议通知已于2025年10月20日 以微信、电子邮件等方式送达公司全体董事。本次会议应出席董事11人,实际出席董事11人,本次会 议由董事长冯裕才先生主持,公司董事会秘书周淳先生列席了会议。本次会议的召集、召开及表决程序符合《中华人民共和国公司法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,会议决议合法、 有效。

1、审议通过《关于公司2025年第三季度报告的议案》

公司2025年第三季度报告的编制符合相关法律法规及《公司章程》的有关规定,报告真实、准确 完整地反映了公司2025年第三季度的财务状况和经营情况,不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年第三季度报告》。 表决结果:同意11票,反对0票,弃权0票。 本议案已经第二届董事会审计委员会2025年第六次会议审议通过。

2、审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极 性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保 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 《公司法》《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、法规和规范性文件以及《公司章程》 的规定,公司拟定了《2025年限制性股票激励计划。草案)》及其摘要,拟向激励对象授予限制性股票。 具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年限制性股票激励

计划(草案)摘要公告》(公告编号:2025-050)和《2025年限制性股票激励计划(草案)》。 表决结果,11票同意,0票反对,0票弃权。 本议案已经第二届董事会薪酬与考核委员会2025年第五次会议审议通过。

为保证公司2025年限制性股票激励计划的顺利实施,确保公司发展战略和经营目标的实现,公

司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及公司

本议案尚需提交公司2025年第五次临时股东会审议。 3、审议通过《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》

计划实施考核管理办法》。

表决结果:11票同意,0票反对,0票弃权。

《2025年限制性股票激励计划(草案)》的相关规定,并结合实际情况,公司特制定《2025年限制性股票 激励计划实施考核管理办法》。 具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年限制性股票激励

本议案已经第二届董事会薪酬与考核委员会2025年第五次会议审议通过。 本议案尚需提交公司2025年第五次临时股东会审议 4、审议通过《关于提请股东会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划相关事项的议

为了更好地推进和具体实施公司2025年限制性股票激励计划(以下简称"本次激励计划"),公司 拟提请股东会授权董事会办理本次激励计划相关事宜,包括但不限于如下事项:

1、提请公司股东会授权董事会负责具体实施本次激励计划的以下事项: (1)授权董事会确定激励对象参与本次激励计划的资格和条件,确定本次激励计划的授予日: (2)授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事 官时,按照本次激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量、授予价格进行相应的调整;

(3)授权董事会在限制性股票授予前,将因激励对象离职或激励对象放弃的限制性股票份额在激 励对象之间进行分配调整或调整至预留部分或直接调减; (4) 授权董事会在激励对象符合条件时, 向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必 需的全部事宜,包括但不限于与激励对象签署《限制性股票授予协议书》;

(5)投权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属,对激励对象的归属资格、归属条件、归属数量进行审查确认,并同意董事会将该项权和授予薪酬与考核委员会行使; (6)授权董事会办理激励对象归属时所必需的全部事宜,包括但不限于向上海证券交易所提交归 屋由请 向中国证券登记结管有限责任公司上海公公司由请办理有关登记结管业务 修改《公司管

划业绩考核同行业或对标企业样本,授权董事全在行业市场环境出现重大波动或偏离时对相应指标 (8)授权董事会相据太次激励计划的规定办理太次激励计划的恋重与终止证法及相关事宜 包括

但不限于取消激励对象的归属资格,对激励对象尚未归属的限制性股票取消归属,办理已身故的激励 对象尚未归属的限制性股票的补偿和继承事官等; (9)授权董事会确定本次激励计划预留限制性股票的激励对象、授予数量、授予价格和授予日等 (10)授权董事会签署、执行、修改、终止任何与本次激励计划有关的协议和其他相关协议;

(11)授权董事会对本次激励计划进行管理及调整,在与本次激励计划的条款一致的前提下,不定 期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股 东会或/和相关监管机构的批准,则董事会的该等修改必须得到相应的批准;

意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;修改《公司章程》、办理公 司注册资本的变更登记,以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或会话的所有行为。但有 关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

3、提请股东会为本次激励计划的实施,授权董事会委任收款银行、会计师、律师、独立财务顾问等 中介机构。 4、提请公司股东会同意,向董事会授权的期限与本次激励计划有效期一致 上述授权事项,除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次激励计划或《公司章程》有

表决结果:11票同意,0票反对,0票弃权。 本议案尚需提交公司2025年第五次临时股东会审议

5、审议通过《关于提请召开公司2025年第五次临时股东会的议案》 经与会董事认真审议,同意公司召开2025年第五次临时股东会。股东会的召开时间、地点等具 体事宜以公司另行发出的股东会通知为准

2025年10月28日 证券代码:688692 证券简称:达梦数据 公告编号:2025-049

本公司监事会及全体监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。

今ì V 召开情况 武汉达梦数据库股份有限公司(以下简称"公司")第二届监事会第九次会议(以下简称"本次会 议")于2025年10月27日以现场会议结合通讯表决方式召开。本次会议通知已于2025年10月20日 以微信、电子邮件等方式送达公司全体监事。本次会议应出席监事3人,实际出席监事3人,本次会议 由监事会主席徐菁女士主持,公司董事会秘书周淳先生列席了会议。本次会议的召集、召开及表决程 序符合《中华人民共和国公司法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定,会议决议合法

二、会议审议情况

表冲结果,同音3票,反对0票, 弃权0票。

经核查,监事会认为:公司2025年第二季度报告的编制和审议程序符合法律、法规及《公司章程》 內部規章制度的规定、公允地反映了公司2025年第三季度的财务状况和经营成果等事项、信息真 实、准确、完整,不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。 具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年第三季度报告》。

经核查,监事会认为:公司《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的内容符合《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

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年限制性股票激励

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。 本议案尚需提交公司2025年第五次临时股东会审议 3、审议通过《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》

计划(草案)摘要公告》(公告编号:2025-050)和《2025年限制性股票激励计划(草案)》。

经核查,监事会认为:公司《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规 的规定以及公司的实际情况、能保证公司2025年限制性股票激励计划的顺利实施,进一步完善公司 治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年限制性股票激励 计划实施考核管理办法》。

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。 本议案尚需提交公司2025年第五次临时股东会审议。

、审议通过《关于核查公司<2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》 经核查,监事会认为:列入公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的人员不存 在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形;不存在最近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情形:不存在最近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人措施的情形;不存在具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任 公司董事,高级管理人员的情形:不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形,符合 《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》规定的激励对象条件,符合公 司《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要规定的激励对象范围,其作为公司2025年限制性股

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。

2025年10月28日

票激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

程》、向市场监督管理部门申请办理公司注册资本的变更登记等; (7)授权董事会可根据公司《2025年限制性股票激励计划(草案)》的规定剔除或更换本次激励计

2、提请公司股东会授权董事会,就本次激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同

明确规定需由董事会决议通过的事项外,其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接

表决结果:11票同意,0票反对,0票弃权。 武汉达梦数据库股份有限公司董事会

武汉达梦数据库股份有限公司 第二届监事会第九次会议决议公告

1、审议通过《关于公司2025年第三季度报告的议案》

2、审议通过《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》

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》等相关法律、法规和规范性 文件的规定。公司2025年限制性股票激励计划的实施将有利于公司的持续发展,不存在损害公司及

表决结果:3票同意,0票反对,0票弃权。 武汉达梦数据库股份有限公司