证券代码：688625　　证券简称：呈和科技　　公告编号：2026-004

呈和科技股份有限公司 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成员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：

● 股权激励方式：限制性股票（第二类）

● 股份来源：公司向激励对象定向发行公司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：《呈和科技股份有限公司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"）拟向激励对象授予318.00万股限性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额1.69%。

一、股权激励计划目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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》等有关规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

二、本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

（一）本激励计划的激励方式及股票来源

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增发的公司A股普通股股票。

（二）本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为318.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.69%。本次授予为一次性授予，无预留权益

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本激励计划授予的激励对象中的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累计不超过公司股本总额的1.00%。

（三）本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划拟授予的限制性股票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）	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	赵文林	中国	名誉董事长、董事、总工程师、核心技术人员	30.00	9.43%	0.16%
2	仝佳奇	中国	董事长	30.00	9.43%	0.16%
3	张旭	中国	总经理	30.00	9.43%	0.16%
4	唐为丰	中国	副总经理	25.00	7.86%	0.13%
5	张学翔	中国	副总经理	13.00	4.09%	0.07%
6	何洁冰	中国	副总经理	13.00	4.09%	0.07%
7	余志亮	中国	财务总监	20.00	6.29%	0.11%
8	李继帆	中国	副总经理	15.00	4.72%	0.08%
9	丁炜杰	中国	副总经理	20.00	6.29%	0.11%
10	Daniel Yataro Martin	瑞士	副总经理	3.50	1.10%	0.02%
11	胡志毅	中国	董事会秘书	3.50	1.10%	0.02%
12	段淑丽	中国	投资总监	15.00	4.72%	0.08%
董事、高级管理人员小计（共12人）				218.00	68.55%	1.16%
二、核心技术人员						
13	钟文思	中国	经理	3.00	0.94%	0.02%
三、核心业务人员及其他骨干员工						
董事会认为需要激励的其他人员（不超过40人）				97.00	30.50%	0.52%
合计				318.00	100.00%	1.69%

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%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

2、本计划的激励对象不包括公司独立董事。

3、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

三、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划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36个月。

（二）本激励计划的授予日

本激励计划经股东会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

公司须在股东会审议通过后60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告、登记；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，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

（三）本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

1、公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因提迟年度报告、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、中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期间	归属比例
自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	100%

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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

（四）本激励计划的禁售安排

禁售安排是指激励对象获授的限制性股票归属之后，对激励对象相应持有的公司股票进行转让限制的制度。除了相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》明确规定之外，本激励计划授予的限制性股票归属之后，不另设置禁售期。本激励计划的禁售安排按照《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后6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，不得超过其所持本公司股份总数的25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、激励对象减持公司股票还需遵守《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》等相关规定。

4、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《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。

四、本激励计划的激励价格及确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格为每股30.00元。即，满足授予条件及归属条件之后，激励对象可以按照对应的价格购买公司向激励对象授予的公司A股普通股股票。

（二）限制性股票的授予价格的确定方法

1.定价方法

本激励计划限制性股票授予价格的确定方法为不低于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%，并确定为30.00元/股。该授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价的50%；

（2）本激励计划草案公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日公司股票交易均价之一的50%。

具体如下：

（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）每股58.57元的50%，为每股29.29元；

（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）每股67.83元的50%，为每股33.91元；

（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）每股59.23元的50%，为每股29.61元；

（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）每股51.76元的50%，为每股25.88元。

2、定价依据

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文化的连续性及本次激励计划的有效性，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，公司人才成本随之增加，科技公司人才的绩效表现是长期性的，需要有长期的激励政策配合，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。

本次定价综合考虑了当前二级市场行情、激励有效性和公司股份支付费用等多重因素，遵循了激励与约束对等原则，在设置了合理的业绩目标的情况下，采用自主定价的方式确定授予价格为30.00元/股，可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性，体现了公司实际激励需求，还有助于实现员工与公司及股东利益的深度绑定、推动激励计划的顺利实施及激励效果的最大化，具有合理性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司最终将本激励计划限制性股票授予价格确定为30.00元/股。

五、本激励计划的授予及归属条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，未满足下列任一条件的，公司不得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，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

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，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核人员	业绩考核目标A	业绩考核目标B	公司层面归属比例（N）	
				A或B实现	A和B均未实现
达到归属条件后一次性解锁	董事长仝佳奇、总经理张旭	2026年和2027年当年营业收入增长率不低于20%，即相较于2025年，2026年营业收入增长率不低于20%；相较于2026年，2027年营业收入增长率不低于20%	未来两年（2026年和2027年）营业收入复合增长率不低于20%	100%	0%

注：1、上述"上市公司营业收入"以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、实现业绩考核目标A或B其中之一即完成公司层面业绩考核；

3、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支，业绩考核目标可以剔除任意批次公司因实施股权激励、员工持股计划而产生的激励成本；

4、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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若归属期内，公司业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象计划归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

4、个人层面绩效考核

公司在考核年度内（2026年和2027年）对激励对象个人进行绩效考核，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合格、不合格两个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例（N）确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例（N）	100%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人层面归属比例（N）×个人当年计划归属额度。

（三）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面以营业收入作为考核指标。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。公司层面整体指标设计有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展，吸引和留住优秀人才，有利于调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面业绩考核外，公司还设置了个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核评级，确定激励对象是否达到限制性股票可归属条件以及具体的可归属数量。

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。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

六、本激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票授予/归属数量的调整方法

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，公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为缩股的比例；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、派息、增发

公司发生派息或增发新股的，限制性股票的授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项的，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

2、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

3、缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；n为缩股的比例；P为调整后的限制性股票授予价格。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司发生增发新股的，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）本激励计划的调整程序

股东会授权董事会，当出现前述情况时，审议通过关于调整限制性股票的授予/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，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见。关于限制性股票的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。

七、本激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在授予日至归属日期之间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，并按照限制性股票在授予日的公允价值，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，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以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，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，公司拟采用期权定价模型确定授予日股票期权的公允价值的，该公允价值包括期权的内在价值和时间价值。公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，暂以2026年3月16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：

1、标的股价：58.44元/股（假设授予日收盘价为2026年3月16日收盘价）；

2、有效期为：24个月（第二类限制性股票授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：13.2420%、16.4729%（分别采用上证综指最近12个月、24个月波动率）；

4、无风险利率：1.28%、1.35%（分别采用中国国债1年期、2年期到期收益率）。

5、股息率：0.56%（采用公司近一年股息率）。

（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，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2026年3月16日授予，根据中国会计准则要求，本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予的限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
318.00	9,092.55	3,661.93	4,546.28	884.34

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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，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和团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

八、公司/激励对象情况发生变化的处理方式

（一）公司情况发生变化的处理方式

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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：

（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需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司合并、分立。

3、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安排的，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；激励对象获授限制性股票已归属的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获利益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还利益而遭受损失的，可向负有责任的对象进行追偿。

（二）激励对象情况发生变化的处理方式

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司或下属分公司、子公司内任职的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。但是，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、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因上述原因导致公司解除与激励对象的劳动关系或聘用关系的，自该情形发生之日起，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、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予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。

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劳动合同、聘用协议、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等。

3、激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含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），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。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。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授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，且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，其他归属条件仍然有效。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，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。

（2）当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。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，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象若因工伤身故的，其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继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；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，继承人在继承前需向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。

（2）激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。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、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

九、上网公告附件

（一）呈和科技股份有限公司《2026年限制性股票激励计划（草案）》；

（二）呈和科技股份有限公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

（三）呈和科技股份有限公司《2026年限制性股票激励计划激励对象名单》；

（四）北京市竞天公诚（深圳）律师事务所关于呈和科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）之法律意见书；

（五）呈和科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）的核查意见。

呈和科技股份有限公司董事会
2026年3月17日

证券代码：688625　　证券简称：呈和科技　　公告编号：2026-003

呈和科技股份有限公司 第三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成员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。

一、董事会会议召开情况

（一）呈和科技股份有限公司（以下简称"公司"）第三届董事会第十四次会议的通知及会议资料已于2026年3月11日以电子邮件、专人送达和电话通知等方式向全体董事、高级管理人员送达。董事会会议通知包括会议的相关材料，同时列明了会议的召开时间、地点、内容和方式。

（二）本次会议于2026年3月16日上午在公司会议室召开，采取现场投票与通讯相结合的方式进行表决。本次会议应出席董事七人，实际出席董事七人。会议由董事长仝佳奇先生主持，公司部分高级管理人员列席了本次会议。

（三）本次会议的召集和召开程序符合《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》"）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称"《股票上市规则》"）等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《呈和科技股份有限公司章程》（以下简称"《公司章程》"）的规定，会议决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

与会董事经认真审议和表决，形成决议如下：

（一）审议通过《关于公司＜2026年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《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《2026年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要，拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

具体内容详见公司于2026年3月17日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《2026年限制性股票激励计划（草案）》及《2026年限制性股票激励计划（草案）摘要》（公告编号：2026-004）。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

董事会薪酬与考核委员会对该事项发表了同意的意见，具体内容详见公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》。

本议案董事赵文林先生、仝佳奇先生、赵文声先生、赵文浩先生回避表决。

表决结果：同意3票，反对0票，弃权0票。

本议案经董事会审议通过后尚需提交股东会审议。

（二）审议通过《关于公司＜2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》

为确保公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《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、规范性文件及《公司章程》和《呈和科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）》的规定和要求，结合公司实际情况，公司拟定了《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

具体内容详见公司于2026年3月17日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

本议案董事赵文林先生、仝佳奇先生、赵文声先生、赵文浩先生回避表决。

表决结果：同意3票，反对0票，弃权0票。

本议案经董事会审议通过后尚需提交股东会审议。

（三）审议通过《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年限制性股票激励计划相关事宜的议案》

为保证本次激励计划的顺利实施，董事会提请股东会授权董事会办理本次激励计划的相关具体事宜，具体授权事项如下：

1.提请公司股东会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项：

（1）授权董事会确定本次激励计划激励对象的参与资格并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、配股等事宜时，按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整；

（3）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、派息等事宜时，按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属价格进行相应的调整；

（4）授权董事会在限制性股票授予前将离职员工或放弃参与员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配和调整；

（5）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相关全部事宜，包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》；

（6）授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量、归属条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；

（7）授权董事会决定激励对象获授的限制性股票是否可以归属；

（8）授权董事会办理激励对象限制性股票归属时所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出归属申请、向中国登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；

（9）授权董事会根据公司2026年限制性股票激励计划的规定办理本次激励计划的变更与终止所涉相关事宜，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处理，办理已身故（死亡）的激励对象尚未归属的限制性股票继承事宜；

（10）授权董事会对公司限制性股票计划进行管理和调整，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；

（11）授权董事会实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东会行使的权利除外。

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、恰当或合适的所有行为。

3.提请股东会为本次激励计划的实施，授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构。

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相关人士代表董事会直接行使相关权利。

本议案董事赵文林先生、仝佳奇先生、赵文声先生、赵文浩先生回避表决。

表决结果：同意3票，反对0票，弃权0票。

本议案经董事会审议通过后尚需提交股东会审议。

三、备查文件

《呈和科技股份有限公司第三届董事会第十四次会议决议》。

特此公告。

呈和科技股份有限公司董事会
2026年3月17日

证券代码：603912　　证券简称：佳力图　　公告编号：2026-009
转债代码：113597　　转债简称：佳力转债

南京佳力图机房环境技术股份有限公司关于公司及子公司使用部分闲置非公开发行股票募集资金到期赎回及进行现金管理的进展公告

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：

● 赎回金额：人民币10,000万元

● 投资种类：普通大额存单/结构性存款

● 投资金额：人民币20,500万元

● 已履行及拟履行的审议程序

南京佳力图机房环境技术股份有限公司（以下简称"公司"或"佳力图"）于2025年4月18日召开2025年第三次临时股东会，审议通过了《关于公司及子公司使用部分闲置非公开发行股票募集资金进行现金管理的议案》，同意公司及子公司拟对总额不超过7亿元的闲置非公开发行股票募集资金进行现金管理，该额度在股东会审议通过之日起12个月内可循环滚动使用。

● 特别风险提示

本次购买的理财产品安全性高、流动性好、有保本约定，属于低风险投资产品，但金融市场受宏观经济、财政及货币政策的影响较大，不排除该项投资可能受到市场波动的影响。

一、本次使用部分闲置募集资金进行现金管理到期赎回的情况

公司子公司南京楷德悠云数据有限公司（以下简称"楷德悠云"）于2026年2月13日使用闲置非公开发行股票募集资金10,000万元购买了浙商银行股份有限公司盐城分行"浙商银行单位结构性存款（产品代码：EEM26006UT）"理财产品，理财期限：31天，具体信息详见公司于2026年2月14日披露的《关于公司及子公司使用部分闲置非公开发行股票募集资金进行现金管理的进展公告》（公告编号：2026-007）。

截至本公告披露日，公司已赎回上述理财产品，获得本金及收益合计人民币10,008.61万元，与预期收益不存在差异，本金及收益已归还至募集资金专户。具体情况如下：

产品名称	受托人名称	产品金额（万元）	起息日	到期日	年化收益率（%）	赎回金额（万元）	实际收益（万元）
浙商银行单位结构性存款（产品代码：EEM26006UT）	浙商银行股份有限公司盐城分行	10,000	2026/2/13	2026/3/16	1.00%	10,000	8.61

二、投资情况概述

（一）投资目的

为提高资金使用效率，在不影响募集资金投资项目正常进行和主营业务发展、保证募集资金安全的前提下，合理利用闲置募集资金并获得一定的投资收益，为公司和全体股东谋求更多的投资回报。

（二）投资金额

公司及子公司本次现金管理的投资金额合计为人民币20,500万元。

（三）资金来源

本次现金管理的资金来源系公司非公开发行股票暂时闲置募集资金。

经中国证券监督管理委员会（以下简称"中国证监会"）《关于核准南京佳力图机房环境技术股份有限公司非公开发行股票的批复》（证监许可〔2022〕676号）核准，公司以非公开发行方式发行人民币普通股（A股）83,221,388股，每股面值为人民币1.00元，每股发行价格为人民币10.95元，2023年3月13日，天衡会计师事务所（特殊普通合伙）出具了"天衡验字（2023）第00027号"《南京佳力图机房环境技术股份有限公司资金验资报告》，确认截至2023年3月12日，本次发行募集资金总额为人民币911,274,198.60元，扣除相关发行费用人民币17,407,862.63元（不含增值税），实际募集资金净额人民币893,866,335.97元。

发行名称	2023年非公开发行股票		
募集资金到账时间	2023年3月9日		
募集资金总额	911,274,198.