

证券代码:688757 证券简称:胜科纳米 公告编号:2026-018

胜科纳米(苏州)股份有限公司 2026年限制性股票激励计划(草案) 摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式	V第一类限制性股票 W第二类限制性股票 Y发行限制性股票 Z回购限制性股票
股份来源	回购股份 回购限制性股票
本次股权激励计划有效期	48个月
本次股权激励计划授予权益数量	400,000份
本次股权激励计划授予权益占公司股本比例	0.99%
本次股权激励计划是否预留	是,预留68,000份,约占本激励计划授予权益总量的17.00%
本次股权激励计划首次授予权益数量	332,000份
激励对象范围	激励对象共19人
激励对象中高级管理人员占比	授予人数占比1.05%
激励对象中核心骨干占比	W董事 V高级管理人员 Y核心骨干 Z外籍员工 占比53.15%
授予价格	0.135元

一、股权激励计划目的
为进一步建立、健全公司长效激励约束机制,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、公司和核心团队的个人利益结合在一起,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》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《自律监管指南》”)以及公司章程的相关规定,制定本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励方式为第二类限制性股票。激励对象在满足归属条件的情况下,以授予价格认购公司A股普通股股票。经中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记后,激励对象享有相应的股东权利,包括但不限于分红权、配股权、投票权等。

(二)标的股票来源

本激励计划及标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为400,000万股,约占本激励计划草案公告日股本总额40,331.15万股的0.99%。其中,首次授予限制性股票332,000万股,约占本激励计划草案公告日股本总额的0.82%,占本激励计划授予限制性股票总数的83.00%;预留68,000万股,约占本激励计划草案公告日股本总额的0.17%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的17.00%。

四、激励对象的范围及各自获授的权益数量

(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范围根据《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、法规及规范性文件(以下简称“规范性文件”)的相关规定,结合公司实际情况而确定。

(二)激励对象的职务范围

本激励计划的激励对象为公司的董事、高级管理人员、核心员工(含外籍员工,不含独立董事),符合本激励计划的激励范围的人员,由薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司薪酬与考核委员会核实确定。

(三)激励对象的范围

1.本计划激励对象共10人,包括公司的董事、高级管理人员、核心员工。以上激励对象必须在公司授予限制性股票时及本激励计划的考核期内与公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

2.本次激励计划的激励对象包括公司实际控制人、董事长、总经理李晓亮先生,李晓亮先生作为公司的核心管理者,长期领导公司的总体战略部署和日常经营决策,对公司的战略部署、经营决策及重大经营管理事项具有重大影响,尤其在公司人工智能领域的战略布局和规划起到引领作用,对公司具有重大贡献。本激励计划将李晓亮先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求,具有必要性和合理性。

3.本次激励计划激励对象的其他核心员工主要为公司在中半导体领域研发与人工智能技术融合开发领域具有突出成就的核心骨干员工,其中包括外籍员工。相关外籍员工在人工智能领域、大数据平台、智能检测等领域拥有丰富的行业经验与管理经验,公司此次将员工作为激励对象符合半导体检测的行业发展需求,亦符合公司在人工智能领域的战略发展需求,具有必要性和合理性。

4.预留授予的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会提出,董事薪酬与考核委员会发表明确意见,律师事务所有关法律意见书出具,并在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象的相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)本次激励对象获授限制性股票的分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票占授予权益总量的比例	占目前总股本的比例
李晓亮	中国	董事长、总经理、核心技术人员	120.00%	30.00%
其他核心人员等9人			282.00%	53.00%
预留部分			68.00%	17.00%
			60.00%	0.99%

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公司股票均未超过公司总股本的1%,公司全部在有效期内的股权激励计划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.预留激励对象应当在本激励计划经股东大会审议通过12个月内明确,经董事会提出,薪酬与考核委员会发表明确意见,律师事务所发表法律意见书,并在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象的相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

3.上表中部分合计数与各明细数直接相加之和和在尾数上有差异,是由于四舍五入造成所致。

五、授予价格及确定方法

(一)首次限制性股票的授予价格
本激励计划授予限制性股票的授予价格为每股13.35元,即满足授予条件并归属条件后,激励对象可以每股13.35元的价格购买公司股票。

(二)首次限制性股票的授予价格和依据
授予首次限制性股票的授予价格不低于股票面值,且不低于下列价格较高者:
1.本激励计划公告前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26.69元的50%,为每股13.35元;

2.本激励计划公告前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/20个交易日股票交易总量)每股25.47元的50%,为每股12.74元。

(三)预留限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留授予的限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票授予价格相同。

六、股权激励计划的相关时间安排

(一)股权激励计划的有效期
本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失效为止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司董事会审议通过并由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过60日内对激励对象授予并公告,公司未能在60日内完成上述工作的,需披露未完成原因并终止实施本计划,本授予的限制性股票失效。

预留限制性股票授予日由公司董事会根据股东大会审议通过12个月内确定。

(三)本激励计划的归属期

本激励计划授予的限制性股票在归属前满足归属条件后将按比例分次归属,归属日必须为交易日,但不晚于中国证监会及上海证券交易所规定的上市公司董事和高级管理人员不买本公司股份的锁定期届满之日,具体如下:
1.自年度授予后,半年度报告公告前5日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自报告公告后第十五日起算,至公告前一日;

2.公司可能对公司经营业绩、业绩快报公告前5日内;

3.公司可能对公众投资者权益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,至该披露之日;

4.中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。
上述“重大事件”为公司按照《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在不与法律法规、中国证监会及上海证券交易所上市公司董事、高级管理人员不得买卖本公司股份的期间的规定发生了变化,则本计划激励对象被授予的限制性股票应在归属时根据修改后的相关规定执行。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属安排如下表所示:

归属年份	归属比例	归属数量
第一个归属期	30%	120,000
第二个归属期	30%	120,000
第三个归属期	40%	160,000

若预留限制性股票在公司2026年第三季度报告披露之前授予,则预留限制性股票的归属安排与首次授予一致;若预留限制性股票在公司2026年第三季度报告披露之后授予,则预留限制性股票的归属安排具体如下:

归属年份	归属比例	归属数量
第一个归属期	50%	34,000
第二个归属期	50%	34,000

在上表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。

激励对象获授限制性股票时,激励对象在归属前未转让,用于担保或偿还债务,已获得尚未归属的限制性股票用于担保或偿还债务,股份归属、失效、追送等情形按股份归属前条件执行,且归属日不再转让,用于担保或偿还债务;若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因导致的股份归属不再进行。

(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出售该限制性股票的时间段。本激励计划激励计划的限售措施按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等法律法规、规范性文件及公司章程和公司股权激励计划的相关规定执行,具体内容如下:

1.激励对象为公司董事和高级管理人员的,在其任职期间锁定期内和任职期满后6个月内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,由此所得收益归本人所有,本公司董事会将收回其所得收益。

3.在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等法律法规、规范性文件及公司章程和公司股权激励计划的相关规定发生了变化,则本计划激励对象被授予的限制性股票应在归属时根据修改后的相关规定执行。

七、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应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。

3.激励对象在上一会计年度绩效考核合格,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。

4.公司原业绩考核要求
本激励计划首次授予的限制性股票的考核要求年度为2026年-2028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:

归属期	对应考核年度	以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标		以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标	
		净利润增长率(A)	营业收入增长率(B)	净利润增长率(C)	营业收入增长率(D)
第一个归属期	2026	25%	20%	25%	20%
第二个归属期	2027	50%	40%	60%	40%
第三个归属期	2028	75%	60%	100%	60%

注:1.“净利润”指经审计的上市公司合并报表净利润,剔除本次及其它激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据;下同;

2.业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺;

若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授予,则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后授予,则预留部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下:

归属期	对应考核年度	以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标		以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标	
第一个归属期	2027	净利润增长率(A)	营业收入增长率(B)	净利润增长率(C)	营业收入增长率(D)
		50%	40%	60%	40%
		75%	60%	100%	60%

按照上述业绩考核目标,各归属期公司层面可归属比例与对应考核年度考核指标完成挂钩,公司层面归属比例确定方法如下:

考核指标	考核权重	考核权重	考核权重	考核权重
考核年度营业收入增长率(A)	A×20%	A×20%	A×20%	A×20%
考核年度净利润增长率(B)	B×20%	B×20%	B×20%	B×20%
考核年度净利润同比增长率(C)	C×20%	C×20%	C×20%	C×20%
考核年度营业收入增长率(D)	D×20%	D×20%	D×20%	D×20%

若公司当期业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不得归属,作废失效。

5.个人层面绩效考核

激励对象个人层面绩效考核根据公司个人绩效考核制度实施。激励对象年度考核考核结果分为A、B、C、D、E五个等级,届时按照限制性股票归属前一年度的个人年度绩效考核结果确定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应关系如下表所示:

个人年度绩效考核等级	A	B	C	D	E
个人年度绩效考核等级	100%	100%	80%	60%	0%

激励对象当期计划归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

若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,不可递延至以后年度。

本激励计划具体内容与考核依据由公司考核管理制度。激励对象考核主要为公司:

八、权益数量及归属价格的调整方法和程序
(一)限制性股票授予数量的调整方法
若在激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送现金红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票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、派送现金红利、股份拆细
 $Q=Q_0 \times (1+n)$

其中:Q为调整后的限制性股票授予归属数量;n为配股比例(即1股公司转增n股股票);Q₀为调整前的限制性股票授予归属数量;

2.缩股
 $Q=Q_0 \times P1 \div (P1+n)$

其中:Q为调整后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);Q₀为调整前的限制性股票授予归属数量;

4.派送现金红利、增发
公司在发生派送现金红利或增发新股的情况下,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
若在激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送现金红利、股份拆细、配股、缩股等事项,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、派送现金红利、股份拆细
 $P=P_0 \div (1+n)$

其中:P为调整后的授予价格;n为每股的资本公积转增股本、派送现金红利、股份拆细的比率;P₀为调整前的授予价格;

2.缩股
 $P=P_0 \times (P1+P2) \div [P1 \times (1+n)]$

其中:P₀为调整前的授予价格;P₁为股权激励登记日当日收盘价;P₂为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与调整前股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3.增发
 $P=P_0$

P₀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。

P₀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
(三)发生增发新股的情况下,限制性股票授予价格不做调整。

(四)限制性股票授予价格的调整程序
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(如上述情形涉及需要调整限制性股票授予归属数量和授予价格的,除董事会审议相关议案外,还必须提交股东大会审议)。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出具法律意见书。调整议案经股东大会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告调整授予价格的程序。

九、公司授予及激励对象的义务
(一)限制性股票激励计划生效程序
1.公司董事会薪酬与考核委员会负责制定本激励计划草案及摘要,并提交董事会审议;

2.公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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。

3.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合法权益的事项发表明确意见。

4.公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5.公司董事会审议通过本激励计划并履行公告程序后,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授予、归属、追送及作废等事项。

6.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的情况进行自查,不得对已确认的买卖费用和所有者权益总额进行调账。

7.归属日
(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予权益时,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,薪酬与考核委员会应同时发表明确意见。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.公司向薪酬与考核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.公司向激励对象授予权益与股权激励计划的安排存在差异时,薪酬与考核委员会(当激励对象发生变动时),律师事务所应当同时发表明确意见。

5.上列股权激励计划通过后,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12个月内不得再次授予限制性股票。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过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)限制性股票归属程序
1.激励对象应当在归属前满足激励计划规定的激励对象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行使权益的条件是否成就出具法律意见书。

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,公司应当就归属日归属条件的激励对象,将本次授予的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在归属日归属后及时披露董事会决议公告,同时公告薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3.公司统一办理限制性股票的归属事宜,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由中国证券登记结算有限责任公司办理归属事宜。

(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通过。

(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通过。

(六)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;

(七)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(八)中国证监会认定的其他情形。

3.激励对象在上一会计年度绩效考核合格,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。

4.公司原业绩考核要求
本激励计划首次授予的限制性股票的考核要求年度为2026年-2028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:

归属期	对应考核年度	以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标		以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标	
		净利润增长率(A)	营业收入增长率(B)	净利润增长率(C)	营业收入增长率(D)
第一个归属期	2026	25%	20%	25%	20%
第二个归属期	2027	50%	40%	60%	40%
第三个归属期	2028	75%	60%	100%	60%

注:1.“净利润”指经审计的上市公司合并报表净利润,剔除本次及其它激励计划所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据;下同;

2.业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺;

若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露前授予,则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。若本激励计划预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露后授予,则预留部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下:

归属期	对应考核年度	以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标		以2025年的营业收入为基数,对应考核年比2025年的净利润增长率为考核目标	
第一个归属期	2027	净利润增长率(A)	营业收入增长率(B)	净利润增长率(C)	营业收入增长率(D)
		50%	40%	60%	40%
		75%	60%	100%	60%

按照上述业绩考核目标,各归属期公司层面可归属比例与对应考核年度考核指标完成挂钩,公司层面归属比例确定方法如下:

考核指标	考核权重	考核权重	考核权重	考核权重
考核年度营业收入增长率(A)	A×20%	A×20%	A×20%	A×20%
考核年度净利润增长率(B)	B×20%	B×20%	B×20%	B×20%
考核年度净利润同比增长率(C)	C×20%	C×20%	C×20%	C×20%
考核年度营业收入增长率(D)	D×20%	D×20%	D×20%	D×20%

若公司当期业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不得归属,作废失效。

5.个人层面绩效考核

激励对象个人层面绩效考核根据公司个人绩效考核制度实施。激励对象年度考核考核结果分为A、B、C、D、E五个等级,届时按照限制性股票归属前一年度的个人年度绩效考核结果确定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应关系如下表所示:

个人年度绩效考核等级	A	B	C	D	E
个人年度绩效考核等级	100%	100%	80%	60%	0%