（上接B129版）

激励对象在归属已获授的限制性股票之前，应满足12个月以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2026年、2027年两个会计年度，年度业绩考核目标如下：

归属安排	考核要求
第一个归属期	2026年净利润为正或2026年营业收入同比2025年增长300%。
第二个归属期	2026年至2027年累计净利润不低于3亿元或2026年至2027年累计营业收入同比2025年增长不低于800%。

注1：上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

注2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

根据各考核年度（2026至2027年）业绩考核目标的完成情况（营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定全体激励对象的公司归属系数：

业绩考核目标实际达成率	R≥100%	100%>R≥90%	90%>R≥80%	80%>R≥70%	R<70%
公司归属系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

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，公司当期业绩考核目标实际达成率R未达到70%，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）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，对应的个人行权系数如下：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果（S）	S≥90	90>S≥80	80>S≥70	S<70
个人归属系数	1.0	1.0	0.8	0

公司当期营业收入或净利润考核目标实际达成率R达到70%及以上，激励对象可按照本激励计划规定比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年可归属额度=个人计划归属额度×公司归属系数×个人归属系数。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司限制性股票的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

其中，以营业收入和净利润作为公司层面的业绩考核指标。作为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，营业收入反映了企业经营情况和未来市场拓展目标；净利润指标反映了公司业务发展质量，是评价公司整体盈利能力的重要指标，能有效体现公司经营成果。公司业绩指标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定科学、合理。此外，本激励计划在公司层面业绩设置阶梯行使权益的考核模式，实现了行使权益比例的动态调整，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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的条件。

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，有利于促进公司竞争力的提升，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。

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至限制性股票归属前，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/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

$Q=Q0\times(1+n)$其中：Q0为调整前第二类限制性股票授予/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为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（2）配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

其中：Q0为调整前第二类限制性股票授予/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（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（3）缩股

$Q=Q0\times n$

其中：Q0为调整前第二类限制性股票授予/归属数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（4）派息、增发

在公司派息和/发生增发新股的情况下，第二类限制性股票授予/归属数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

（1）激励对象为公司董事、高级管理人员和5%以上股东的，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。

（2）激励对象为公司董事、高级管理人员和5%以上股东的，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）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、高级管理人员和持股5%以上股东等持股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。

（五）股票期权的行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为26.31元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以行权价格购买1股公司A股普通股股票的权利。

2、股票期权的行权价格的确定方法：

本激励计划股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价（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26.31元/股；

（2）本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价（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18.33元/股。

（六）股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（1）公司未发生以下任一情形：

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。

（2）激励对象未发生以下任一情形：

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行权的股票期权不得行权，由公司注销；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行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

1、公司层面业绩考核要求

公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核指标作为激励对象行权的必要条件。

本激励计划授予的股票期权分两期行权，考核年度为2026年、2027年。公司将对激励对象分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。具体如下：

行权期	考核要求
第一个行权期	2026年净利润为正或2026年营业收入同比2025年增长300%。
第二个行权期	2026年至2027年累计净利润不低于3亿元或2026年至2027年累计营业收入同比2025年增长不低于800%。

注1：上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据；“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

注2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

根据各考核年度业绩考核目标的完成情况（营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定全体激励对象的公司行权系数：

业绩考核目标实际达成率	R≥100%	100%>R≥90%	90%>R≥80%	80%>R≥70%	R<70%
公司行权系数	1.0	0.9	0.8	0.7	0

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩考核目标实际达成率R未达到70%，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

2、个人业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，对应的个人行权系数如下：

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果（S）	S≥90	90>S≥80	80>S≥70	S<70
个人行权系数	1.0	1.0	0.8	0

公司当期营业收入或净利润考核目标实际达成率R达到70%及以上，激励对象可按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，激励对象个人当年可行权额度=个人计划行权额度×公司行权系数×个人行权系数。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本激励计划的激励对象，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

3、绩效考核指标设立的科学性与合理性

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司股票期权的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

其中，以营业收入和净利润作为公司层面的业绩考核指标。作为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，营业收入反映了企业经营情况和未来市场拓展目标；净利润指标反映了公司业务发展质量，是评价公司整体盈利能力的重要指标，有效体现公司经营成果。公司业绩指标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定科学、合理。此外，本激励计划在公司层面业绩设置阶梯行使权益的考核模式，实现了行使权益比例的动态调整，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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行权的条件。

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，有利于促进公司竞争力的提升，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。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

①资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

②缩股

$Q=Q0\times n$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

③配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

其中：Q0为调整前的股票期权数量；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（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

④增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，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，应对股票期权的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

①资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中：P0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。

②缩股

$P=P0\div n$

其中：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。

③派息

$P=P0-V$

其中：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。

④配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

其中：P0为调整前的授予价格；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（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

⑤增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

根据股东会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整股票期权的数量、行权价格的议案。董事会调整股票期权的数量和行权价格后，应及时公告并通知激励对象。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董事会出具专业意见。

第五章 公司/激励对象发生异动的处理

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取消归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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）公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行：

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、分立等情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东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。

（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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未授予的限制性股票和股票期权不得授予，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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

激励对象获授限制性股票已归属、股票期权已行权的，所有激励对象应返还其已获授权益，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，可按照本激励计划相关安排，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激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（五）公司因信息披露不及时或存在重大会计差错等原因，导致不符合限制性股票和股票期权的授予安排的，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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象资格发生变化激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划资格，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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的限制性股票/股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、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的职务变更，或因前列个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动关系的，自情况发生之日，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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

（三）激励对象因辞职、劳动合同期满、公司裁员而离职

1、激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等不再在公司任职，自离职之日起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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等不再在公司任职，自离职之日起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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

（四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象退休后返聘的，其已获授的权益完全按照退休前本激励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，已归属/行权的股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，其获授的权益将完全按照丧失劳动能力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行权条件，其他归属/行权条件仍然有效，激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税，并应在其后每次办理归属/行权时先行支付当期将归属/行权的股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

（六）激励对象身故

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件，其他归属/行权条件仍然有效，继承人在继承前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税，并应在其后每次办理归属/行权时先行支付当期将归属/行权的股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起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；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）激励对象所在子公司控制权变更

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，且激励对象未留在公司或者公司其他分公司、控股子公司任职的，其已归属/行权的股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属和股票期权已行权部分的个人所得税。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第六章 公司与激励对象之间相关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、双方签订的《股权激励授予协议书》所发生的或与本激励计划、或授予股票期权协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自事内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。

第七章 附则

一、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

二、本激励计划自公司股东会审议批准之日起生效并实施。

三、本激励计划一旦生效，激励对象同意享有本激励计划下的权利，即可以认为其愿意接受本激励计划的约束、承担相应的义务。

四、激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

五、本激励计划由公司董事会负责解释。

行云科技股份有限公司董事会

2026年5月18日

证券代码：600936 证券简称：北投科技 公告编号：2026-023

广西北投科技股份有限公司 关于控股股东对重大资产置换置入资产 2025年度应收账款承诺实现情况的公告

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。

一、重大资产置换情况概述

2025年，广西北投科技股份有限公司（以下简称“公司”）将持有的广西广电网络科技发展有限公司100%股权与公司控股股东广西北部湾投资集团有限公司（以下简称“北投集团”）持有的广西交科集团有限公司（以下简称“交科集团”）51%股权进行等价置换，本次置入资产和置出资产的交易作价不存在差额，不涉及发行股份购买资产，不涉及支付现金对价（以下简称“本次交易”）。2025年8月29日，公司已完成本次交易涉及的标的股权过户工商变更登记。

二、应收账款承诺的相关约定

根据公司控股股东北投集团出具的《关于广西交科集团有限公司应收账款事项的承诺函》（以下简称“应收账款承诺函”），在北投集团直接或间接控制上市公司期间，针对交科集团与北投集团及北投集团控制的下属单位产生的应收账款，北投集团做出如下承诺：

（一）北投集团将督促北投集团控制的下属单位严格按照中华人民共和国交通运输部颁发的《公路工程标准施工招标文件（2018年版）》及《公路工程标准勘察设计招标文件（2018年版）》等国家指导性文件（如上述文件更新，以最新生效版本为准）与交科集团签署业务合同，确保合同价款支付等条款符合国家规定要求，并督促其严格落实执行合同条款。

（二）北投集团将督促北投集团控制的下属单位在与交科集团签署的业务合同达到付款条件之日起60日内完成款项支付。

（三）针对上市公司（含交科集团）承接且合同甲方为北投集团或北投集团控制下属单位的数智工程项目，北投集团及北投集团控制下属单位保证，任一会计年度，当年满足确认收入条件的数智工程项目，截至该年度末各项目累计回款总金额不低于各项目累计收入确认金额合计的85%。

（四）北投集团承诺未来各年度交科集团与北投集团及北投集团控制下属单位的应收账款周转率不低于1.4倍，具体计算公式如下：

交科集团对北投集团及北投集团控制下属单位的销售收入/[（期末交科集团对北投集团及北投集团控制下属单位的应收账款余额+期初交科集团对北投集团及北投集团控制下属单位的应收账款余额）/2]。

（五）本次交易交割完成90日内，北投集团将督促北投集团控制的下属单位完成对交科集团逾期欠款回款。

（六）若北投集团控制的下属单位未能按本承诺第（二）、（三）、（四）、（五）项约定支付，北投集团将提供资金支持以协助下属单位或由北投集团直接在第（二）、（三）、（四）、（五）项约定期满后的60日内完成支付，确保未来上市公司及交科集团权益不受到损害。

以上承诺，在上市公司年度关联销售占年度营业收入比例连续两年降至30%以下前长期有效。

三、置入资产2025年度应收账款承诺的实现情况

置入资产2025年度应收账款承诺的实现情况已经容诚会计师事务所（特殊普通合伙）审核，并出具《北投科技关于控股股东对置入资产2025年度应收账款承诺实现情况说明的审核报告》（容诚专字[2026]230Z1266号）。经审计的应收账款承诺的实现情况如下：

（一）北投集团已督促北投集团控制的下属单位严格按照中华人民共和国交通运输部颁发的《公路工程标准施工招标文件（2018年版）》及《公路工程标准勘察设计招标文件（2018年版）》等国家指导性文件（如上述文件更新，以最新生效版本为准）与交科集团签署业务合同，确保合同价款支付等条款符合国家规定要求，并督促其严格落实执行合同条款。

（二）北投集团已督促北投集团控制的下属单位在与交科集团签署的业务合同达到付款条件之日起60日内完成款项支付。

（三）针对上市公司（含交科集团）承接且合同甲方为北投集团或北投集团控制下属单位的数智工程项目，2025年度满足确认收入条件的数智工程项目，截至该年度末各项目累计回款总金额占累计收入确认金额合计的102.19%。

（四）2025年度交科集团与北投集团及北投集团控制下属单位的应收账款周转率为2.07倍。

（五）本次交易交割完成90日内，北投集团已督促北投集团控制的下属单位完成对交科集团逾期欠款回款。

（六）北投集团控制的下属单位均已按承诺第（二）、（三）、（四）、（五）项约定支付。

综上，控股股东北投集团已根据应收账款承诺函的约定，积极督促并落实相关工作，有效履行了其在应收账款方面的承诺，保障了上市公司及交科集团的权益。

特此公告。

广西北投科技股份有限公司董事会

2026年5月19日

证券代码：600936 证券简称：北投科技 公告编号：2026-024

广西北投科技股份有限公司关于 2025年年度暨2026年第一季度 业绩说明会召开情况的公告

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。

广西北投科技股份有限公司（以下简称“公司”或“北投科技”）于2026年5月18日（星期一）15:00-16:00通过上海证券交易所上证路演中心（https://roadshow.sseinfo.com/）以网络文字互动方式召开了2025年年度暨2026年第一季度业绩说明会。现将本次业绩说明会有关事项公告如下：

一、本次说明会召开情况

公司于2026年5月9日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《广西北投科技股份有限公司关于召开2025年年度暨2026年第一季度业绩说明会的公告》（公告编号：2026-021）。

2026年5月18日，公司董事长、董事、独立董事、副总经理兼董事会秘书兼总法律顾问、副总经理、总会计师等出席会议人员与投资者进行了交流和沟通，在信息披露允许的范围内就投资者普遍关注的问题进行了答复。

二、本次说明会投资者提出的主要问题及公司的回复情况

公司在本次业绩说明会上就投资者关心的问题给予了回复，主要问题及回复情况如下：

问题1：1、公司5月8日异动公告明确澄清：主营业务收入不涉及人工智能等热门概念，怎么现在又全是AI、鸿蒙、机器人、低空经济、东盟AI？公司的大模型难道不属于人工智能？2、智慧交通≠AI应用，目前只做交通数智工程、船闸控制、数字孪生，算不算市场说的“AI智能体、大模型、算力”？3、“北上深研发+广西集成+东盟应用”是地方战略愿景，还是已落地项目？有没有合同、有没有收入？4、公司是否参与了平陆运河的建设？中标合同金额是多少？对公司利润的贡献值是多少？5、母公司的承诺未来五年的资产注入，一定要五年吗？有没有一个明确的资产注入计划或节点？

回复：尊敬的投资者，您好！

目前公司主营业务收入构成不涉及人工智能。公司主营业务为数智工程、勘察设计与试验检测、新材料及机电设备的生产与销售等领域。在研发与技术应用层面，公司始终致力于以人工智能等先进技术赋能主业。您所关注的“科宝”交通大模型等系列成果，正是我们将技术与产业深度融合、以创新驱动发展赋能主业的具体体现。

《广西壮族自治区国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》指出，要加快构建“北上广研发+广西集成+东盟应用”发展路径，推动人工智能应用和产业集聚发展，打造面向东盟的人工智能国际合作高地，走出具有鲜明特色的人工智能引领赋能高质量发展之路。公司深刻践行“北上广研发+广西集成+东盟应用”的发展路径，通过共建中国—东盟交通人工智能创新合作中心等在该路径上开展具体探索。

公司参与了平陆运河部分检测咨询、信息化、电气工程等相关业务。关于中标合同金额等数据，以项目中标公示信息为准。

公司控股股东北投集团已出具《关于避免同业竞争的承诺函》，承诺于重组完成后5年内，采取注入或业务整合等方式稳妥解决相关主体与上市公司的同业竞争问题。为更好解决同业竞争问题，公司及控股股东等相关主体已通过签署托管协议、成立托管委员会等具体措施，有序推进承诺的履行。后续公司将根据承诺要求依法依规推进相关工作，并及时履行信息披露义务。感谢您的关注。

问题2：1、Q1盈利2496万，是交科集团并表+季度结算集中，还是真实持续盈利能力？2、交科集团业绩承诺：2025≥2.28亿、2026≥2.07亿、2027≥1.49亿一一逐年下降，为什么？是增长乏力还是藏利润？3、公司是否有实质性中标平陆运河工程的合同？智慧化订单有多少？何时确认收入？能给Q2/Q3带来多少增量？4、母公司历史亏损-23亿，会不会吞噬利润、影响分红与再融资？5、母公司的资产注入承诺，有没有一个明确的时间表或推进节点？6、公司在市值管理方面，有何举措？

回复：尊敬的投资者，您好！

公司2026年一季度公司实现营业收入94869.08万元，利润总额7440.42万元，归母净利润2496.24万元，相关财务数据严格按照企业会计准则编制与披露。一季度公司经营延续企稳回升态势，基本面持续改善。广电亏损业务已完全出表，营收、利润同比均显著改善，业绩已实现扭亏为盈。

公司参与了平陆运河部分检测咨询、信息化、电气工程等相关业务。关于中标合同金额等数据，以项目中标公示信息为准。

母公司历史亏损系前期置出资产存续期间逐步形成，该历史亏损不会对当期经营利润形成侵蚀。公司将积极通过聚焦主责主业，以提高公司质量为基础，强化科技创新，持续完善规范运作治理，不断提升经营管理水平，促进公司投资价值和股东回报能力的提升，实现公司持续高质量健康稳定发展。

公司控股股东北投集团已出具《关于避免同业竞争的承诺函》，承诺于重组完成后5年内，采取注入或业务整合等方式稳妥解决相关主体与上市公司的同业竞争问题。为更好解决同业竞争问题，公司及控股股东等相关主体已通过签署托管协议、成立托管委员会等具体措施，有序推进承诺的履行。后续公司将根据承诺要求依法依规推进相关工作，并及时履行信息披露义务。

公司高度重视市值管理工作，已将其纳入公司治理体系，并系统制定了《市值管理制度》。公司市值管理的核心举措包括：一是完善治理基础，持续优化信息披露与规范运作；二是加强价值沟通，通过业绩说明会、E互动问答等多渠道与投资者保持良性互动；三是聚焦价值创造，扎实经营以提升公司基本面与核心竞争力；四是注重价值呈现，定期编制并发布可持续发展报告等文件，向市场系统展示公司长期价值。相关内容请参阅公司于上交所网站发布的公告及报告。感谢您的关注！

问题3：您好！平陆运河开通在即，请问公司业务在平陆运河中占比多少？

回复：尊敬的投资者，您好！公司参与了平陆运河部分检测咨询、信息化、电气工程等相关业务。关于中标合同金额等数据，以项目中标公示信息为准。感谢您的关注！

问题4：母公司注资计划，是否有时间表？

回复：尊敬的投资者，您好！公司控股股东北投集团已出具《关于避免同业竞争的承诺函》，承诺于重组完成后5年内，采取注入或业务整合等方式稳妥解决相关主体与上市公司的同业竞争问题。为更好解决同业竞争问题，公司及控股股东等相关主体已通过签署托管协议、成立托管委员会等具体措施，有序推进承诺的履行。后续公司将根据承诺要求依法依规推进相关工作，并及时履行信息披露义务。感谢您的关注！

问题5：2026年一季度财务指标有哪些改善？

回复：尊敬的投资者，您好！2026年一季度公司财务指标实现根本性改善，成功扭亏为盈，经营成效显著。报告期内，公司实现营业收入94869.08万元，利润总额7440.42万元，归母净利润2496.24万元，彻底扭转此前亏损局面；同时营业收入稳步提升，盈利能力大幅增强。感谢您的关注，谢谢！

三、其他事项

关于本次业绩说明会的具体内容，投资者可登录上海证券交易所上证路演中心（https://roadshow.sseinfo.com/）进行查阅。感谢各位投资者积极参与本次业绩说明会，公司在此对长期以来关注和支持公司发展并积极提出建议的投资者表示衷心的感谢！

特此公告。

广西北投科技股份有限公司董事会

2026年5月19日

证券代码：002137 证券简称：实益达 公告编号：2026-021

深圳市实益达科技股份有限公司 2025年年度权益分派实施公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳市实益达科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025年度权益分派方案已经公司2025年度股东会审议通过，现将权益分派事宜公告如下：

一、股东会审议通过权益分派方案的情况

1、公司2025年年度权益分派方案已经2026年5月14日召开的2025年度股东会审议通过，具体方案为：以公司总股本577,504,854股为基数，拟向全体股东每10股派发现金红利0.5元人民币（含税），不送红股，不以资本公积金转增股本，共计派发现金红利28,875,242.70元（含税）。权益分派方案实施后剩余的累计未分配利润结转到以后年度。本次权益分派方案实施时，如享有利润分配权的股份总额发生变动，则以实施分配方案时股权登记日的享有利润分配权的股份总额为基数，按照分配比例不变的原则相应调整分配总额。

2、公司自分配方案披露至实施期间，公司股本总额未发生变化。

3、本次实施的2025年年度权益分派方案与公司股东会审议通过的权益分派方案及其调整原则一致。

4、本次实施的2025年年度权益分派方案距离公司2025年度股东会审议通过的时间未超过两个月。

二、权益分派方案

公司2025年年度权益分派方案为：以公司现有总股本577,504,854股为基数，向全体股东每10股派0.5元人民币现金（含税；扣税后，通过深股通持有股份的香港市场投资者、境外机构（含QFII、RQFII）以及持有首发前限售股的个人和证券投资基金每10股派0.45元；持有首发后限售股、股权激励限售股及无限售流通股的个人股息红利税实行差别化税率征收。公司暂不扣缴个人所得税，待个人转让股票时，根据其持股期限计算应纳税额[注]；持有首发后限售股、股权激励限售股及无限售流通股的证券投资基金所涉红利税，对香港投资者持有基金份额部分按10%征收，对内地投资者持有基金份额部分实行差别化税率征收）。

[注：根据先进先出的原则，以投资者证券账户为单位计算持股期限，持股1个月（含1个月）以内，每10股补缴税款0.10元；持股1个