

证券代码：688311 证券简称：盟升电子 公告编号：2026-030
成都盟升电子技术股份有限公司
关于2025年限制性股票激励计划
首次授予第一个归属期符合归属条件的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：
 ●本次拟归属数量为131.5170万股，占目前公司股本总额的0.7568%
 ●归属股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票
 成都盟升电子技术股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年5月29日召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的公告》，本次授予符合归属条件的激励对象共84人，可申请归属的第二类限制性股票数量为131.5170万股，占公司股本总额的0.7568%，归属价格为19.36元/股。现将有关事项通知如下：

- 一、2025年限制性股票激励计划批准及实施情况
 (一)2025年限制性股票激励计划方案及履行的程序
 1.2025年限制性股票激励计划主要内容
 (1)股权激励方式：第二类限制性股票。
 (2)授予数量：公司2025年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)向激励对象授予335.83万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额16,791.35万股的2.00%，其中，首次授予268.66万股，预留授予67.17万股。
 (3)授予价格：19.36元/股。
 (4)激励人数：首次授予84人(调整后)，预留授予52人(调整后)，均为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干。
 (5)归属期限及归属安排
 本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起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，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效，公司无需向激励对象支付任何对价。

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满足归属条件，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，作废失效，公司无需向激励对象支付任何对价。
 (6)获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求
 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。
 (7)考核要求
 ①公司层面业绩考核要求
 本激励计划首次授予的第二类限制性股票的公司层面考核年度为2025-2026年两个会计年度，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	业绩考核目标
第一个归属期	2025年营业收入不低于9亿元。
第二个归属期	2026年营业收入不低于6.5亿元，或2025年-2026年营业收入合计不低于11.5亿元。

注：上述“营业收入”指公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

②个人层面绩效考核要求
 本激励计划设置个人层面绩效考核，首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例(N)
A	100%
B	80%
C	60%
D	0

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。
 2.本次限制性股票激励计划已履行的决策程序和信息披露情况
 (1)2025年4月30日，公司召开第四届董事会第三十三次会议、第四届监事会第二十一次会议，审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》(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)《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。监事会出具了核查意见，泰和泰律师事务所出具了法律意见书。公司于2025年5月1日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要等相关公告。
 (2)2025年5月6日至2025年5月15日，公司对本次激励计划首次授予激励对象的姓名

证券代码：688152 证券简称：麒麟信安 公告编号：2026-037
湖南麒麟信安科技股份有限公司
关于完成工商变更登记并换发营业执照的公告

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。
 湖南麒麟信安科技股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年2月24日召开第二届董事会第二十七次会议，审议通过了《关于变更公司注册资本、调整董事会人数及修订<公司章程>》(董事会议事规则)并办理工商变更登记的议案，同意公司变更注册资本，同时对《公司章程》相关条款进行修订并办理工商变更登记等相关事宜。具体内容详见公司分别于2026年2月25日、2026年3月14日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《湖南麒麟信安科技股份有限公司关于变更回购股份用途并注销变更注册资本、调整董事会人数及修订<公司章程>、<董事会议事规则>并办理工商变更登记的公告》(公告编号：2026-009)及《湖南麒麟信安科技股份有限公司2026年第二次临时股东大会决议公告》(公告编号：2026-015)。

近日，公司已完成上述工商变更登记以及变更后的《公司章程》备案手续，公司已取得由湖南湘江新区管理委员会行政审批服务局颁发的最新《营业执照》，具体登记信息如下：
 1.公司名称：湖南麒麟信安科技股份有限公司
 湖南麒麟信安科技股份有限公司 董事会
 2026年5月30日

证券代码：000031 证券简称：大悦城 公告编号：2026-026
大悦城控股集团股份有限公司
关于累计诉讼及仲裁事项的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。
 一、累计诉讼及仲裁事项的基本情况
 大悦城控股集团股份有限公司(以下简称“公司”)根据《深圳证券交易所股票上市规则》有关规定，对公司及控股子公司的诉讼及仲裁事项进行了统计。截至本公告披露日，除已披露的诉讼事项外，公司及控股子公司连续12个月内发生的诉讼及仲裁事项累计金额合计120,851.85万元，占公司最近一期经审计归母净资产的11.75%。其中，公司及控股子公司作为原告或申请人涉及的诉讼及仲裁事项合计金额约为人民币65,319.83万元；公司及控股子公司作为被告或被申请人涉及的诉讼及仲裁事项合计涉案金额为人民币55,532.02万元。前述累计诉讼案件中，多数系房屋买卖合同纠纷、建设工程合同纠纷、房屋租赁合同纠纷等房地产领域常见纠纷类型。截至本公告日，已结案诉讼、仲裁金额约11,853.69万元。
 二、其他尚未披露的诉讼仲裁事项

证券代码：605338 证券简称：巴比食品 公告编号：2026-016
中饮巴比食品股份有限公司
2026年第一次临时股东大会决议公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容不存在虚假记载、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：
 ●本次会议是否有决议议案：无
 一、会议召开和出席情况
 (一)股东大会召开的时间：2026年5月29日
 (二)股东大会召开的地点：上海市松江区车墩镇茸江路785号行政楼4楼会议室
 (三)出席会议的普通股股东和恢复表决权的优先股股东及持有股份情况：
 1.出席会议的股东和代理人人数：146
 2.出席会议的股东所持有效表决权股份总数：161,617,175
 3.出席会议的股东所持有效表决权股份总数的比例：67.423%

(四)表决方式是否符合《公司法》及《公司章程》的规定、会议主持情况等。
 本次会议由公司董事会召集，董事长刘会平先生主持，采用现场表决和网络投票相结合的方式召开。本次会议的召集、召开及表决方式符合《公司法》《上市公司股东大会规则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规及《公司章程》的相关规定。
 (五)公司董事和董事会秘书的列席情况
 1.公司在任董事5人，以现场结合通讯方式列席人员。
 2.公司董事会秘书苏爽先生出席本次会议，公司高级管理人员列席本次会议。
 二、议案审议情况
 (一)非累积投票议案

议案名称	同意		反对		弃权	
	票数	比例(%)	票数	比例(%)	票数	比例(%)
1.议案名称：关于修订《董事和高级管理人员薪酬管理制度》的议案	161,489,975	99.9213	56,500	0.0350	70,700	0.0437

(二)关于议案表决的有关情况说明
 本次股东大会采用网络投票方式，已获得出席本次股东大会的股东(含网络投票股东)所持有效表决权股份总数的1/2以上通过。
 三、律师见证情况
 (一)本次股东大会见证的律师事务所：上海市广发律师事务所
 律师：李文斌、廖静
 (二)律师见证结论意见：
 本所认为：公司2026年第一次临时股东大会的召集、召开程序符合《公司法》《股东大会规则》等法律法规、其他规范性文件及《公司章程》的规定，会议召集人及出席会议人员的资格合法有效，会议的表决程序、表决结果合法有效。
 特此公告。
 中饮巴比食品股份有限公司董事会
 2026年5月30日

与职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到任何个人或组织提出的异议。同时，公司于2025年5月17日披露了《监事会关于2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

(3)2025年5月22日，公司于2024年度股东大会审议并通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》(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)《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。本激励计划获得2024年年度股东大会的批准，董事会被授权确定限制性股票授予日，在条件成就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。2025年5月23日，公司披露了《关于公司2025年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

(4)2025年5月23日，公司召开第四届董事会第三十四次会议和第四届监事会第二十二次会议，审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对激励对象名单进行了核实。

(5)2025年10月23日，公司召开第五届董事会第三次会议，审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对激励计划的相关事项已经审议通过，认为预留授予条件已经成就，预留授予激励对象主体资格合法有效，确定的预留授予日符合相关规定。

(6)2026年5月29日，公司召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属第二类限制性股票的议案》(关于2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案)。董事会薪酬与考核委员会对符合归属条件的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

(二)历次限制性股票授予情况

授予批次	授予日期	授予价格	授予数量	授予人数	授予后限制性股票剩余数量
首次授予	2025年5月23日	19.36元/股	268.66万股	86人	67.17万股
预留授予	2025年6月23日	19.36元/股	67.17万股	53人	0

(三)限制性股票授予数量及授予价格的历次变动情况
 1.限制性股票授予数量的变动情况
 (1)2025年5月29日，公司召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属第二类限制性股票的议案》，公司对2025年限制性股票激励计划因激励对象离职而不得归属的合计6.88万股第二类限制性股票进行作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予激励对象人数由86人调整为84人，授予权益数量由268.66万股调整为263.03万股；预留授予激励对象人数由53人调整为52人，授予权益数量由67.17万股调整为65.92万股。
 2.限制性股票授予价格的历次变动情况
 本激励计划自2025年5月1日披露至今，公司未实施过权益分派，故不涉及对本激励计划第二类限制性股票授予价格的调整。
 (四)本激励计划各期限制性股票归属情况
 截至本公告披露之日，公司2025年限制性股票激励计划尚未进行过归属。
 二、首次授予限制性股票第一个归属期归属条件说明
 (一)董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况
 2026年5月29日，公司召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。董事会认为：根据《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《2025年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划》”)、《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“《考核管理办法》”)的相关规定，2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属条件已经成就，本次可归属的第二类限制性股票数量为131.5170万股，占目前公司股本总额的0.7568%。根据公司2024年年度股东大会的授权，同意公司按照《激励计划》的相关规定对符合条件的84名激励对象归属相关事宜。

董事会表决结果：同意4票，反对0票，弃权0票。董事刘荣先生、毛炳烈先生、覃光全先生为本次激励计划的激励对象，系关联董事，回避本议案的表决。
 本次会议已经公司第五届董事会薪酬与考核委员会第三次会议审议通过，公司董事会薪酬与考核委员会对该事项发表了独立意见，公司聘请的律师事务所对该事项出具了相关法律意见书。

(二)本次激励对象归属符合股权激励计划规定的各项归属条件的说明
 1.本激励计划首次授予第一个等待期已届满
 根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划第二类限制性股票的首次授予日为2025年5月23日，第一个等待期已于2026年5月22日届满，第一个归属期为2026年5月23日至2027年5月22日。
 2.符合归属条件的情况说明

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生如下任一情形： (1)最近一个会计年度财务报告经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)法律法规规定不得进行股权激励； (5)中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
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、高级管理人员的情形； (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励； (6)中国证监会认定的其他情形。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
3	获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求： 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。	本次可归属的84名激励对象符合归属任职期限要求。

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。
 三、本次激励对象归属符合股权激励计划规定的各项归属条件的说明
 1.本激励计划首次授予第一个等待期已届满
 根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划第二类限制性股票的首次授予日为2025年5月23日，第一个等待期已于2026年5月22日届满，第一个归属期为2026年5月23日至2027年5月22日。
 2.符合归属条件的情况说明

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生如下任一情形： (1)最近一个会计年度财务报告经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)法律法规规定不得进行股权激励； (5)中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
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、高级管理人员的情形； (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励； (6)中国证监会认定的其他情形。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
3	获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求： 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。	本次可归属的84名激励对象符合归属任职期限要求。

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。
 三、本次激励对象归属符合股权激励计划规定的各项归属条件的说明
 1.本激励计划首次授予第一个等待期已届满
 根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划第二类限制性股票的首次授予日为2025年5月23日，第一个等待期已于2026年5月22日届满，第一个归属期为2026年5月23日至2027年5月22日。
 2.符合归属条件的情况说明

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生如下任一情形： (1)最近一个会计年度财务报告经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)法律法规规定不得进行股权激励； (5)中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
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、高级管理人员的情形； (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励； (6)中国证监会认定的其他情形。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
3	获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求： 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。	本次可归属的84名激励对象符合归属任职期限要求。

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。
 三、本次激励对象归属符合股权激励计划规定的各项归属条件的说明
 1.本激励计划首次授予第一个等待期已届满
 根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划第二类限制性股票的首次授予日为2025年5月23日，第一个等待期已于2026年5月22日届满，第一个归属期为2026年5月23日至2027年5月22日。
 2.符合归属条件的情况说明

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生如下任一情形： (1)最近一个会计年度财务报告经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)法律法规规定不得进行股权激励； (5)中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
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、高级管理人员的情形； (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励； (6)中国证监会认定的其他情形。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
3	获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求： 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。	本次可归属的84名激励对象符合归属任职期限要求。

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。
 三、本次激励对象归属符合股权激励计划规定的各项归属条件的说明
 1.本激励计划首次授予第一个等待期已届满
 根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划第二类限制性股票的首次授予日为2025年5月23日，第一个等待期已于2026年5月22日届满，第一个归属期为2026年5月23日至2027年5月22日。
 2.符合归属条件的情况说明

序号	归属条件	成就情况
1	公司未发生如下任一情形： (1)最近一个会计年度财务报告经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)法律法规规定不得进行股权激励； (5)中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
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、高级管理人员的情形； (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励； (6)中国证监会认定的其他情形。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
3	获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求： 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。	本次可归属的84名激励对象符合归属任职期限要求。

信息披露 | Disclosure B60

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	2025年营业收入不低于9亿元。
第二个归属期	2026年营业收入不低于6.5亿元，或2025年-2026年营业收入合计不低于11.5亿元。

注：上述“营业收入”指公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据。若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

个人层面绩效考核要求
 本激励计划设置个人层面绩效考核，首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例(N)
A	100%
B	80%
C	60%
D	0

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

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额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。
 激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

(三)部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法
 2026年5月29日，公司召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属第二类限制性股票的议案》，公司对2025年限制性股票激励计划因激励对象离职而不得归属的合计6.88万股第二类限制性股票进行作废处理。其中，首次授予5.63万股，预留授予1.25万股。
 三、本次激励对象的具体情况
 (一)首次授予日：2025年5月23日。
 (二)归属数量：131.5170万股，占目前公司股本总额的0.7568%。
 (三)归属人数：84人。
 (四)授予价格：19.36元/股。
 (五)股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。
 (六)可归属激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	职务	首次授予获授的限制性股票数量(万股)	本次可归属限制性股票数量(万股)	本次归属数量占首次授予已获授限制性股票的比例
一、董事、高级管理人员及核心技术人员					
1	刘荣	董事、总经理	23.5000	11.7500	50%
2	毛炳烈	董事、副总经理、董事会秘书	6.1430	3.0715	50%
3	覃光全	董事、副总经理、财务总监	9.3600	4.6800	50%
4	陈奕全	董事、副总经理、财务总监	8.1900	4.0950	50%
5	罗敏华	核心技术人员	5.0000	1.5000	50%
6	杜耀斌	核心技术人员	8.0000	2.9000	50%
7	温伟华	核心技术人员	4.5000	2.1500	50%
8	杨勇南	核心技术人员	3.9980	1.9990	50%
9	吴真	核心技术人员	2.3990	1.1995	50%
	小计		66.0000	33.3450	50%
二、其他激励对象					
	中层管理人员及核心骨干(75人)		196.3440	98.1720	50%