证券代码:688768　证券简称:容知日新　公告编号:2026-015

安徽容知日新科技股份有限公司第四届董事会第五次会议决议公告

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。

一、董事会会议召开情况

安徽容知日新科技股份有限公司(以下称"公司")第四届董事会第五次会议于2026年7月16日以现场结合通讯方式召开,本次会议通知及相关材料已于2026年7月15日以电子邮件形式送达公司全体董事。本次会议由董事长聂卫华先生主持,会议应出席董事5人,实际出席董事5人。本次会议参与表决人数及召集、召开程序符合《中华人民共和国公司法》(以下简称"《公司法》")和《安徽容知日新科技股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")的有关规定,表决形成的决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

经与会董事充分讨论,会议以投票表决方式审议通过了6项议案,具体如下:

1、审议通过《关于豁免第四届董事会第五次临时会议提前通知的议案》

经审议,根据《公司章程》及公司《董事会议事规则》的有关规定:董事会召开临时董事会会议,应当于会议召开3日以前以电话、邮件(包括电子邮件)、传真、专人送达或其他方式通知全体董事。因情况紧急,在必要时公司可以在以电话或者其他方式发出会议通知后立即召开董事会临时会议。

本次根据公司实际情况,需尽快召开董事会临时会议,并提请豁免董事会临时会议提前3日通知的要求。

表决结果:5票赞成,0票反对,0票弃权,0票回避。

2、审议通过《关于聘任公司总经理的议案》

经审议,公司原总经理聂卫华先生因公司业务发展需要,未来更多精力将放在公司战略制定及行业研究方面,于7月15日向公司董事会提交了书面辞职报告,申请辞去公司第四届董事会总经理职务;为保证公司正常经营,经公司董事长提名,董事会提名委员会审查任职资格,董事会决定聘任李飞先生为公司总经理,任期与第四届董事会一致。

本议案已经董事会提名委员会审议通过。

表决结果:5票赞成,0票反对,0票弃权,0票回避。

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《容知日新关于公司总经理辞职及聘任总经理的公告》。

3、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,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,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,根据相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,同意公司拟定的《安徽容知日新科技股份有限公司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2026年限制性股票激励计划。

表决结果:4票赞成,0票反对,0票弃权,1票回避。关联董事罗曼曼女士回避表决。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过,尚需提交股东会审议,并经出席股东会有效表决权股份总数的三分之二以上通过。

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《安徽容知日新科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》和《安徽容知日新科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》。

4、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》

为保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利进行,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据有关法律、法规以及公司《安徽容知日新科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》和公司实际情况,同意公司制定的《安徽容知日新科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果:4票赞成,0票反对,0票弃权,1票回避。关联董事罗曼曼女士回避表决。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过,尚需提交股东会审议,并经出席股东会有效表决权股份总数的三分之二以上通过。

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《安徽容知日新科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

5、审议通过《关于提请股东会授权董事会办理公司股权激励计划相关事项的议案》

为了具体实施公司2026年限制性股票激励计划,公司董事会拟提请股东会授权董事会办理以下公司限制性股票激励计划的有关事项,包括但不限于:

(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授权董事会确定激励对象参与本次限制性股票激励计划的资格和条件,确定限制性股票激励计划的授予日;

②授权董事会以控制激励成本为前提,根据授予日公司股票市场交易情况,最终确定实际授予价格,且不得低于经股东会审议通过的本激励计划确定的授予价格下限;

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数量进行相应的调整;

④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价格进行相应的调整;

⑤授权董事会在向激励对象授予限制性股票前,可在本激励计划规定的限制性股票数量上限内,将因员工离职或员工放弃认购的限制性股票份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配和调整;

⑥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事宜,包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》等;

⑦授权董事会对激励对象的归属资格、归属数量、归属条件等进行审查确认,并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使;

⑧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;

⑨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;

⑩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限制性股票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补偿和继承事宜,终止公司限制性股票激励计划;

⑪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;

⑫授权董事会确定公司股权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全部事宜;

⑬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,就本次股权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、律师、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股权激励计划有效期一致。

(5)上述授权事项中,除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会审议通过的事项外的其他授权事项,提请公司股东会授权董事会,并由公司董事会进一步授权公司董事长或其授权的适当人士行使。

表决结果:4票赞成,0票反对,0票弃权,1票回避。关联董事罗曼曼女士回避表决。

本议案尚需提交公司股东会审议,并经出席股东会有效表决权股份总数的三分之二以上通过。

6、审议通过《关于提请召开公司2026年第一次临时股东会的议案》

经审议,董事会同意于2026年8月3日上午10:00在公司会议室召开2026年第一次临时股东会,审议相关议案。

表决结果:5票赞成,0票反对,0票弃权,0票回避。

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《容知日新关于召开2026年第一次临时股东会的通知》。

特此公告。

安徽容知日新科技股份有限公司
董事会
2026年7月17日

证券代码:688768　证券简称:容知日新　公告编号:2026-017

安徽容知日新科技股份有限公司关于召开2026年第一次临时股东会的通知

本公司董事会及全体董事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:

● 股东会召开日期:2026年8月3日

● 本次股东会采用的网络投票系统:上海证券交易所股东会网络投票系统

一、召开会议的基本情况

(一)股东会类型和届次

2026年第一次临时股东会

(二)股东会召集人:董事会

(三)投票方式:本次股东会所采用的表决方式是现场投票和网络投票相结合的方式

(四)现场会议召开的日期、时间和地点

召开日期时间:2026年8月3日　10点00分

召开地点:安徽省合肥市高新区生物医药园支路59号公司会议室

(五)网络投票的系统、起止日期和投票时间。

网络投票系统:上海证券交易所股东会网络投票系统

网络投票起止时间:自2026年8月3日

至2026年8月3日

采用上海证券交易所网络投票系统,通过交易系统投票平台的投票时间为股东会召开当日的交易时间段,即9:15-9:25,9:30-11:30,13:00-15:00;通过互联网投票平台的投票时间为股东会召开当日的9:15-15:00。

(六)融资融券、转融通、约定购回业务账户和沪股通投资者的投票程序

涉及融资融券、转融通业务、约定购回业务相关账户以及沪股通投资者的投票,应按照《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号 一 规范运作》等有关规定执行。

(七)涉及公开征集股东投票权

无

二、会议审议事项

本次股东会审议议案及投票股东类型

序号	议案名称	投票股东类型
		A股股东
非累积投票议案		
1	《关于公司〈2026年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》	√
2	《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》	√
3	《关于提请股东会授权董事会办理公司股权激励计划相关事项的议案》	√

1、说明各议案已披露的时间和披露媒体

本次提交股东会审议的议案已经公司第四届董事会第五次会议审议通过。相关公告已于2026年7月17日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及指定信息披露媒体上披露,公司将在2026年第一次临时股东会召开前,在上海证券交易所网站登载《2026年第一次临时股东会会议资料》。

2、特别决议议案:1、2、3

3、对中小投资者单独计票的议案:1、2、3

4、涉及关联股东回避表决的议案:1、2、3

应回避表决的关联股东名称:参与公司2026年限制性股票激励计划的激励对象及其关联方

5、涉及优先股股东参与表决的议案:无

三、股东会投票注意事项

(一)本公司股东通过上海证券交易所股东会网络投票系统行使表决权的,既可以登陆交易系统投票平台(通过指定交易的证券公司交易终端)进行投票,也可以登陆互联网投票平台(网址:vote.sseinfo.com)进行投票。首次登陆互联网投票平台进行投票的,投资者需要完成股东身份认证。具体操作请见互联网投票平台网站说明。

(二)同一表决权通过现场、本所网络投票平台或其他方式重复进行表决的,以第一次投票结果为准。

(三)持有多个股东账户的股东,可行使的表决权数量是其名下全部股东账户所持相同类别普通股和相同品种优先股的数量总和。

持有多个股东账户的股东通过本所网络投票系统参与股东会网络投票的,可以通过其任一股东账户参加。投票后,视为其全部股东账户下的相同类别普通股和相同品种优先股均已分别投出同一意见的表决票。

持有多个股东账户的股东,通过多个股东账户重复进行表决的,其全部股东账户下的相同类别普通股和相同品种优先股的表决意见,分别以各类别和品种股票的第一次投票结果为准。

(四)股东对所有议案均表决完毕才能提交。

四、会议出席对象

(一)股权登记日下午收市时在中国证券登记结算有限公司上海分公司登记在册的公司股东有权出席股东会(具体情况详见下表),并可以以书面形式委托代理人出席会议和参加表决。该代理人不必是公司股东。

股份类别	股票代码	股票简称	股权登记日
A股	688768	容知日新	2026/7/23

(二)公司董事和高级管理人员。

(三)公司聘请的律师。

(四)其他人员

五、会议登记方法

(一)登记时间:2026年7月24日9:00-17:00,以信函或者邮件方式办理登记的,须在2026年7月24日17:00前送达。

(二)登记地点:合肥市高新区生物医药园支路59号证券部

(三)登记方式:

1.自然人股东亲自出席会议的,应出示其本人身份证原件;委托代理人出席会议的,应出示委托人身份证复印件、授权委托书原件(授权委托书格式详见附件)和受托人身份证原件。

2.法人股东由法定代表人/执行事务合伙人亲自出席会议的,应出示其本人身份证原件、法定代表人/执行事务合伙人身份证明书原件、法人营业执照副本复印件并加盖公章;法定代表人委托代理人出席会议的,代理人应出示其本人身份证原件、法人营业执照副本复印件并加盖公章、授权委托书(授权委托书格式详见附件)(加盖公章)。

3.上述登记材料均需提供复印件一份,个人登记材料复印件须个人签字,法定代表人证明文件复印件需加盖公司公章。

4.公司股东或代理人可直接到公司办理登记,也可以通过信函方式进行登记,在来信上需写明股东名称/姓名、股东账户、联系地址、邮编、联系电话,并需附上上述1、2款所列的证明材料复印件,出席会议时需携带原件,信函上请注明"股东会"字样,须在登记时间2026年7月24日17:00前送达登记地点。

六、其他事项

(一)会议联系方式

通信地址:合肥市高新区生物医药园支路59号容知日新证券部
邮政编码:230088
联系电话:0551-65332331
邮箱:ronds_@ronds.com.cn
联系人:孔凯、周少辉

(二)本次股东会现场会议出席者食宿及交通费自理。参会股东请携带相关证件提前半小时到达会议现场办理签到。

特此公告。

安徽容知日新科技股份有限公司董事会
2026年7月17日

附件1:授权委托书

● 报备文件

提议召开本次股东会的董事会决议

附件1:授权委托书

授权委托书

安徽容知日新科技股份有限公司:

兹委托　先生(女士)代表本单位(或本人)出席2026年8月3日召开的贵公司2026年第一次临时股东会,并代为行使表决权。

委托人持普通股数:
委托人持优先股数:
委托人股东账户号:

序号	非累积投票议案名称	同意	反对	弃权
1	《关于公司〈2026年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》			
2	《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》			
3	《关于提请股东会授权董事会办理公司股权激励计划相关事项的议案》			

委托人签名(盖章):　受托人签名:
委托人身份证号:　受托人身份证号:
委托日期:　年　月　日

备注:

委托人应在委托书中"同意"、"反对"或"弃权"意向中选择一个并打"√",对于委托人在本授权委托书中未作具体指示的,受托人有权按自己的意愿进行表决。

证券代码:688768　证券简称:容知日新　公告编号:2026-016

安徽容知日新科技股份有限公司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:

股权激励方式	□第一类限制性股票 √第二类限制性股票 □股票期权 □其他
股份来源	√发行股份 □回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	50个月
本次股权激励计划拟授予的限制性股票数量	3,000,000股
本次股权激励计划拟授予的限制性股票数量占公司总股本比例	3.41%
本次股权激励计划是否有预留	√是,预留数量524,875股; 占本股权激励拟授予限制性股票比例17.50% □否
本次股权激励计划拟首次授予的限制性股票数量	2,475,125股
激励对象数量	91人
激励对象数量占员工总数比例	13.11%
激励对象范围	√董事 √高级管理人员 √核心技术或业务人员 √外籍员工 √其他,董事会认为需要激励的其他人员
授予价格/行权价格	26.21元/股

一、股权激励计划目的与原则

为了进一步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、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,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》")等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定2026年限制性股票激励计划(以下简称"本激励计划")。

截至本激励计划公告日,本公司不存在其他生效执行的对董事、高级管理人员、核心技术人员及其他员工实行的股权激励制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。

(二)标的股票来源

本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公司A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量300.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额8,798.8713万股的3.41%,其中首次授予247.5125万股,约占本激励计划草案公告时公司总股本8,798.8713万股的2.81%,占本次授予权益总额的82.50%;预留52.4875万股,约占本激励计划草案公告时公司总股本8,798.8713万股的0.60%,预留部分占本次授予权益总额的17.50%。

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20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜,限制性股票授予数量/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(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、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

本激励计划首次授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事),包括外籍员工,未包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的骨干员工,符合本激励计划的目的。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合,符合相关法律、法规和证券交易所相关规定的要求。

(二)激励对象人数/范围

本激励计划首次授予的激励对象总人数共计91人,约占公司2025年底员工总数694人的13.11%。具体包括:

1、董事、高级管理人员;

2、核心技术人员;

3、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中不包括独立董事。

本次激励计划的激励对象中,董事必须经股东会或职工代表大会选举,高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司(含合并报表子公司)存在聘用或劳动关系。

以上激励对象包含1名外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司致力于全球化发展战略,纳入激励对象的外籍员工在公司的日常管理、业务、经营等方面均发挥不同程度的重要作用。股权激励是境外公司常用的激励手段,外籍员工熟悉现金薪酬加股权激励的薪酬模式,股权激励的实施能稳定现有外籍人才并吸引新的优秀人才。通过本次激励计划将更加促进公司人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

(三)预留部分的授予激励对象由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、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相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准并依据公司后续发展实际情况确定。

(四)激励对象获授权益的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量(万股)	占授予权益总数的比例(%)	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、核心技术人员						
1	罗曼曼	中国	职工董事	4.0000	1.33%	0.05%
2	李　飞	中国	总经理	60.0000	20.00%	0.68%
3	赵　阳	中国	财务总监	1.5000	0.50%	0.02%
4	孔　凯	中国	董事会秘书	1.2000	0.40%	0.01%
5	许凌波	中国	核心技术人员	3.0000	1.00%	0.03%
6	宋海峰	中国	核心技术人员	2.6000	0.87%	0.03%
7	方世康	中国	核心技术人员	2.4000	0.80%	0.03%
小计(7人)				74.7000	24.90%	0.85%
二、董事会认为需要激励的其他人员(84人)				172.8125	57.60%	1.96%
三、首次授予限制性股票数量合计(91人)				247.5125	82.50%	2.81%
四、预留部分				52.4875	17.50%	0.60%
合计				300.0000	100.00%	3.41%

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%。公司全部有效期内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审议时公司股本总额的20%。

2、本计划授予的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后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,公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

4、在限制性股票授予前,若激励对象提出离职或因个人原因自愿放弃全部或部分拟获授权益的,董事会有权将未实际授予的限制性股票在其他激励对象之间进行分配或直接调减。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

本次激励方案,包括外籍员工1人,获授的权益数量为4万股,占授予权益总数的比例为1.33%。

(五)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2、公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

3、在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情况时,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格/行权价格	26.21元/股
授予价格的确定方式	□前1个交易日均价的50%,20.72元/股 □前20个交易日均价的50%,25.02元/股 □前60个交易日均价的50%,24.73元/股 √前120个交易日均价的50%,26.21元/股

(一)首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股26.21元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股26.21元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

(二)首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本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(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41.44元的50%,为每股20.72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50.04元的50%,为每股25.02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49.45元的50%,为每股24.73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52.42元的50%,为每股26.21元;

根据以上定价原则,公司本次激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为26.21元/股。

(三)预留授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留限制性股票的授予价格同首次授予限制性股票的授予价格保持一致,即每股26.21元。预留限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

六、股权激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期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50个月。

(二)本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票,并完成公告等相关程序。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,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,但不得在下列期间内归属:

1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟年度报告 和半年度报告公告日期的,自原预约公告日前十五日起算,至公告前1日;

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

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,至依法披露之日内;

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"为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自限制性股票相应授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自限制性股票相应授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自限制性股票相应授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分于公司2026年第三季度报告披露前授予,则预留授予的限制性股票的归属安排与首次授予部分一致;若预留部分于公司2026年第三季度报告披露后(含披露日)授予,则预留部分归属安排如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自限制性股票相应授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自限制性股票相应授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起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,作废失效。

激励对象根据本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,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(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售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《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》《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》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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,法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

3、激励对象为公司董事和高级管理人员的,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》《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相关规定。

七、获授限制性股票及归属的条件

(一)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。

(二)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

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;若公司发生不得实施股权激励的情形,或激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,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、激励对象满足各归属期任职期限要求

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。

4、满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票考核年度为2026年-2028年三个会计年度,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归属条件。以公司历史业绩和未来业务发展计划确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	对应考核年度	营业收入(A)(万元)		AI诊断及服务收入(B)(万元)
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)
第一个归属期	2026年	74,000.00	72,000.00	3,000.00
第二个归属期	2027年	87,000.00	83,000.00	6,000.00
第三个归属期	2028年	103,000.00	96,000.00	12,000.00

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(M)
营业收入(A)、AI诊断及服务收入(B)	A≥Am或B≥Bm	100%
	Am>A≥An且B<Bm	90%+(A-An)/(Am-An)*10%
	A<An且B<Bm	0%

注:1、上述"营业收入"指公司经审计的合并报表营业收入,下同。

2、上述"AI诊断及服务收入"以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据,下同。

3、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,下同。

若预留部分于公司2026年第三季度报告披露前授予,则预留授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致;若预留部分于公司2026年第三季度报告披露后(含披露日)授予,则预留部分公司层面各年度业绩考核目标如下:

归属安排	对应考核年度	营业收入(A)(万元)		AI诊断及服务收入(B)(万元)
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)
第一个归属期	2027年	87,000.00	83,000.00	6,000.00
第二个归属期	2028年	103,000.00	96,000.00	12,000.00

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(M)
营业收入(A)、AI诊断及服务收入(B)	A≥Am或B≥Bm	100%
	Am>A≥An且B<Bm	90%+(A-An)/(Am-An)*10%
	A<An且B<Bm	0%

如果公司未满足/部分满足当年公司层面业绩考核要求,激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因公司层面考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,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B+及以上、B、B-及以下三个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核结果	B+及以上	B	B-及以下
个人层面归属比例(N)	100%	80%	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额度=个人当年计划归属额度×公司层面归属比例(M)×个人层面归属比例(N)。

未满足上述个人绩效考核要求的,激励对象对应年度所获授的第二类限制性股票不得归属,由公司作废失效。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划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。

公司层面业绩指标为营业收入或AI诊断及服务收入。营业收入指标能够衡量企业经营状况和市场占有能力,是企业获得利润的重要保障,也是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。公司是一家人工智能驱动的工业AI服务企业,致力于为客户提供全球领先的设备智能运维解决方案和AI设备运维订阅制服务;AI诊断及服务收入指标能够直接反映出公司AI应用落地的成果。公司所设定的业绩考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,指标设定合理、科学。

对公司而言,业绩考核指标的设定兼顾了激励对象、公司和股东的利益,有利于吸引和留住优秀人才,提高公司的市场竞争力以及可持续发展能力,从而实现公司阶段性发展目标和中长期战略规划;对激励对象而言,业绩考核目标的实现具有可实现性,具有较好的激励作用。

除公司层面的业绩考核外,公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到归属条件,并对不同等级的考核结果设置了差异化的归属比例,真正达到激励优秀、鼓励价值创造的效果,有助于调动员工的工作积极性,对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

综上,公司本次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,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

八、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,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为调整前的限制性股票授予/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为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

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

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(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

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

4、派息、增发

公司在发生派息、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

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,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。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2、配股

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

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股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3、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。

4、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。经派息调整后,P仍须大于1。

5、增发

公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)限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权董事会依据上述本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予/归属数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量及授予价格后,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出具专业意见。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,同时公告法律意见书。

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。

九、限制性股票激励计划的实施程序

(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拟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。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东会审议;同时提请股东会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)、作废失效等事项。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就本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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,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)。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权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、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的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内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(登记)和作废等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、股东会审议通过本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出权益前,董事会、董事会薪酬与考核委员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,预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。董事会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获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司董事会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、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,董事会薪酬与考核委员会(当激励对象发生变化时)和律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内)。

6、公司应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确预留权益的授予对象,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1、公司董事会、董事会薪酬与考核委员会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,董事会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。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的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前,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,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,公司将按本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激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务

5、公司应当根据本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等的有关规定,积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、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。

6、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,经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准,公司可以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。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进行追偿。

7、公司确定本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,公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

8、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(二)激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票,并按规定限售和买卖股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、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。

5、激励对象因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它税费。

6、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

7、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遗漏,导致不符合授予权益或归属安排的,激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

9、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

10、法律、法规及本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激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》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解决。

十一、股权激励计划变更与终止

(一)本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东会审议决定,且不得包括下列情形:

(1)导致提前归属的情形;

(2)降低授予价格的情形(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予/归属价格情形除外)。

3、公司应及时披露变更原因及内容,董事会薪酬与考核委员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)本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟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,应当由股东会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

如相关法律、行政法规、部门规章对上述实施程序的规定发生变化,则按照变更后的规定执行。

(三)公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属:

(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,本激励计划不做变更。

(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。

3、公司出现下列情形之一的,由公司股东会决定本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。

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,导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属;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。

(四)激励对象个人情况发生变化

1、激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划的资格,董事会可以决定自情况发生之日,激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由公司作废失效,离职前需缴纳完毕已归属限制性股票相应个人所得税:

(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)证监会认定的其他情形。

2、激励对象发生职务变更且属于公司正常安排的,但仍在公司或在公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属。但是,激励对象因不能胜任原岗位工作,导致公司安排其调离至本公司其他岗位任职或导致公司或其子公司与其解除劳动关系的,激励对象已归属的限制性股票不作处理,已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效;离职前需缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,由董事会决定激励对象是否向公司返还已归属限制性股票产生的收益,已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

3、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,其已归属股票不作处理,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雇佣合同、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。

4、激励对象成为公司独立董事而不具备激励对象资格的,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

5、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。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的,其已归属股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

6、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,其已归属股票不作处理,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。

7、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,并作废失效。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。

8、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。

十二、会计处理方法与业绩影响测算

股份支付总费用	3,754.76万元		
股份支付费用分摊年数	4年		
2026年	2027年	2028年	2029年
897.77万元	1,706.33万元	846.50万元	304.17万元

按照《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》的规定,公司将在授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,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,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)本限制性股票的公允价值及确定方法

对于第二类限制性股票,公司将按照授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定,公司选择Black-Scholes模型来计算第二类限制性股票的公允价值,并于2026年7月16日用该模型对首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1、标的股价:40.55元/股(假设公司首次授予日收盘价为2026年7月16日收盘价);

2、有效期分别为:12个月、24个月、36个月(第二类限制性股票首次授予之日至每期归属日的期限);

3、历史波动率:13.9011%、17.2154%、16.0327%(采用上证指数最近12个月、24个月、36个月的波动率);

4、无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3 年期的存款基准利率);

5、股息率:0.6070%(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

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类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8月初首次授予,根据中国会计准则要求,本激励计划限制性股票授予对各期会计成本的影响如下表所示:

首次授予的限制性股票数量(万股)	需摊销的总费用(万元)	2026年(万元)	2027年(万元)	2028年(万元)	2029年(万元)
247.5125	3,754.76	897.77	1,706.33	846.50	304.17

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、公司业绩考核或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. 上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

上述测算不包含预留部分限制性股票,预留部分限制性股票授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计,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、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,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

(三)股权激励计划终止、激励对象放弃行权时的会计处理方法

1、公司在授予日前终止实施本激励计划的,不涉及股份支付费用;公司在授予日后等待期内终止实施本激励计划的(因未满足可行权条件而终止的除外),应当作为加速可行权处理,将原本应当在剩余等待期内确认的金额立即计入当期损益,同时确认资本公积。

2、激励对象获授的限制性股票满足归属条件但放弃归属的,不再调整已确认的成本费用和资本公积。

特此公告。

安徽容知日新科技股份有限公司董事会
2026年7月17日

证券代码:688768　证券简称:容知日新　公告编号:2026-014

安徽容知日新科技股份有限公司关于公司总经理辞职及聘任总经理的公告

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:

● 安徽容知日新科技股份有限公司(以下简称"公司")于近日收到公司总经理聂卫华先生提交的书面辞职报告。因公司业务发展需要,聂卫华先生申请辞去公司总经理。辞任后,聂卫华先生继续担任公司董事长、董事会战略委员会召集人、董事会提名委员会委员职务,继续参与公司经营管理,聚焦公司战略、资本及创新业务发展。

● 公司于2026年7月16日召开了第四届董事会第五次会议,审议通过了《关于聘任公司总经理的议案》,本次董事会一致同意聘任李飞先生为公司新任总经理,任期与第四届董事会一致。

一、总经理离任情况

(一)提前离任的基本情况

姓名	离任职务	离任时间	原定任期到期日	离任原因	是否继续在上市公司及其控股子公司任职	具体职务	是否存在未履行完毕的公开承诺
聂卫华	总经理	2026年7月15日	2028年7月10日	公司业务发展需要	是	董事长、董事会战略委员会召集人、董事会提名委员会委员	是

(二)离任对公司的影响

根据《中华人民共和国公司法》(以下简称"《公司法》")、《安徽容知日新科技股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")相关规定,聂卫华先生的辞呈自送达公司董事会之日起生效。辞任总经理后,聂卫华先生继续担任公司董事长、董事会战略委员会召集人、董事会提名委员会委员职务,继续参与公司经营管理,聚焦公司战略、资本及创新业务发展,继续遵守《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》等法律法规的规定以及在公司首次公开发行股票时所作的相关承诺。

聂卫华先生担任公司总经理期间恪尽职守、勤勉尽责,为公司的发展作出了重大贡献,公司及董事会对聂卫华先生所做出的贡献表示衷心感谢!

二、公司聘任李飞先生为新任总经理情况

鉴于公司原总经理聂卫华先生辞去总经理一职,为维持公司经营管理的稳定性,保障公司长远发展。经公司董事长提名,董事会提名委员会审查任职资格、第四届董事会第五次会议审议通过后,公司决定聘任李飞先生为公司新任总经理(简历见附件),任期与第四届董事会一致。

李飞先生具备履行总经理职责所需要的工作经验和专业知识,能够胜任相关岗位的职责要求,符合《公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等法律、法规以及《公司章程》中有关任职资格的规定,不存在相关法律法规规定的禁止任职的情况,不存在被中国证监会确定为市场禁入者且禁入尚未解除的情形。

特此公告。

安徽容知日新科技股份有限公司
董事会
2026年7月17日

附件:

李飞先生,1976年出生,中国国籍,博士研究生学历,高级经济师。1997年6月至2007年1月任新疆大学经济与管理学院教师;2007年至2009年担任金风科技股份有限公司(以下简称"金风科技")风电产业集团客户中心副总经理兼任企业文化部部长;2010年至2011年担任金风科技人力资源常务副总监,2012年担任金风科技风电产业集团副总经理兼任金风大学常务副校长;2013年至2014年担任金风科技人力资源总监兼金风大学常务副校长;2014年至2019年7月担任金风科技业务副总裁;2019年8月至2026年2月,担任金风科技副总裁;2026年7月起,担任本公司总经理。

截至公告披露日,李飞先生未持有公司股份,与公司控股股东、实际控制人、持股5%以上股东及公司其他董事、高级管理人员均不存在关联关系;不存在《公司法》中规定的不得担任公司高级管理人员的情形,不存在被中国证监会确定为市场禁入者且尚在禁入期的情形,也不存在被证券交易所公开认定不适合担任上市公司高级管理人员的情形,未受过中国证监会、证券交易所及其他有关部门处罚和惩戒,不属于最高人民法院公布的失信被执行人,符合《公司法》等相关法律、法规和规定要求的任职条件。