证券代码:688072 证券简称:拓荆科技 公告编号:2026-055

拓荆科技股份有限公司第二届董事会第三十次会议决议公告

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

拓荆科技股份有限公司(以下简称“公司”)第二届董事会第三十次会议于2026年8月31日以书面传签的方式召开并作出本次董事会决议。会议应出席董事9人，实际出席董事9人。本次会议的召开和表决程序符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)和《拓荆科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等有关规定。

二、董事会会议审议情况

经投票表决，会议审议通过了全部议案，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、公司利益和员工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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司拟定了《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要，拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

经审议，董事会同意《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的议案，并将该议案提交公司股东会审议。

表决情况：7票同意、0票反对、0票弃权，董事吕光泉、刘静为2026年限制性股票激励计划首次授予的拟激励对象，已对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

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《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号：2026-056)。

(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《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》的规定和公司实际情况，公司拟定了《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

经审议，董事会同意《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案，并将该议案提交公司股东会审议。

表决情况：7票同意、0票反对、0票弃权，董事吕光泉、刘静为2026年限制性股票激励计划首次授予的拟激励对象，已对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

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《拓荆科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

(三)审议通过《关于提请公司股东会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》

为了具体实施公司2026年限制性股票激励计划，公司董事会同意提请股东会授权董事会办理以下公司2026年限制性股票激励计划的有关事项：

1、提请公司股东会授权董事会负责具体实施2026年限制性股票激励计划的以下事项：

(1)授权董事会确定激励对象参与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；并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次激励计划确定的授予价格下限；

(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，将因员工离职或员工放弃认购的限制性股票份额在激励对象之间进行分配和调整或调整至预留份额；

(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，并办理授予相关权益所必需的全部事宜，包括但不限于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及可归属数量；

(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)的激励对象已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激励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、中国证券监督管理委员会规章、规范性文件、本次股权激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外的其他事项，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。

表决情况：7票同意、0票反对、0票弃权，董事吕光泉、刘静为2026年限制性股票激励计划首次授予的拟激励对象，已对本议案回避表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东会审议。

(四)审议通过《关于召开公司2026年第三次临时股东会的议案》

董事会同意公司于2026年9月17日在公司会议室召开2026年第三次临时股东会。

表决情况：9票同意、0票反对、0票弃权。

特此公告。

拓荆科技股份有限公司董事会
2026年9月1日

证券代码:688072 证券简称:拓荆科技 公告编号:2026-056

拓荆科技股份有限公司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	72个月
本次股权激励计划拟授予的限制性股票数量	6,500,000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	2.22%
本次股权激励计划是否有预留	√是，预留数量950,000股； 占本股权激励拟授予权益比例14.62% □否
本次股权激励计划拟首次授予的限制性股票数量	5,550,000股
激励对象数量	不超过1,220人
激励对象数量占员工总数比例	59.54%
激励对象范围	√董事 √高级管理人员 √核心技术或业务则确定激励计划草案中所载的具体授予价格)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	不低于390元/股

一、股权激励计划目的

拓荆科技股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步建立、健全长效激励机制，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，按照激励与约束对等的原则，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“《监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《拓荆科技股份有限公司章程》(以下简称“《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”)。

截至本激励计划草案公告日，公司同时正在实施2022年限制性股票激励计划、2022年股票增值权激励计划、2023年限制性股票激励计划和2025年限制性股票激励计划。

(一)2022年限制性股票激励计划和2022年股票增值权激励计划

公司于2022年10月1日公告了《2022年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要和《2022年股票增值权激励计划(草案)》及其摘要，并于2022年10月27日由股东大会表决通过了《2022年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要和《2022年股票增值权激励计划(草案)》及其摘要的相关议案。截至本激励计划草案公告日，2022年限制性股票激励计划第一个、第二个及第三个行权期已行权完毕。

(二)2023年限制性股票激励计划

公司于2023年10月28日公告了《2023年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要，并于2023年11月16日由股东大会表决通过了《2023年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的相关议案。截至本激励计划草案公告日，2023年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期、第二个归属期已归属，预留授予第一个归属期已归属。

(三)2025年限制性股票激励计划

公司于2025年3月6日公告了《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要，并于2025年3月21日由股东大会表决通过了《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的相关议案。截至本激励计划草案公告日，2025年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件已成就，截至本激励计划披露时，尚在办理归属中。

本激励计划与公司正在实施的2022年限制性股票激励计划、2022年股票增值权激励计划、2023年限制性股票激励计划和2025年限制性股票激励计划系基于企业不同发展阶段所制定的员工激励机制，各期激励计划不存在关联关系。

二、股权激励方式及标的股票来源

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发行公司A股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、股权激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予不超过650万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额29,217.3270万股的2.22%。其中，首次授予总数不超过555万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.90%，约占本次授予权益总额的85.38%；预留总数不超过95万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.33%，约占本次授予权益总额的14.62%。

公司2022年第二次临时股东大会审议通过的《2022年限制性股票激励计划(草案)》、公司2023年第四次临时股东大会审议通过的《2023年限制性股票激励计划(草案)》及公司2025年第二次临时股东大会审议通过的《公司2025年限制性股票激励计划(草案)》尚在实施中。鉴除公司已作废、已归属的第二类限制性股票后，截至本激励计划草案公告日，公司2022年限制性股票激励计划、公司2023年限制性股票激励计划及公司2025年限制性股票激励计划尚在有效期内的第二类限制性股票数量约为417.88万股，加上本激励计划拟授予的限制性股票650万股，公司全部在有效期内的股权激励计划以及拟实施的股权激励计划所涉及的标的股票总数合计约为1,067.88万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的3.65%。

本激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20%，本激励计划中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数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

四、激励对象的确定依据、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》《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员工(激励对象不包括独立董事)。

(二)激励对象的范围

本激励计划激励对象总人数不超过1,220人，约占公司2026年6月30日员工总数的59.54%，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的董事、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员工。

以上激励对象中，董事必须经公司股东会选举，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存在聘用或劳动关系。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定，可以包括公司董事、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员工。

以上激励对象包含外籍人员，公司将其纳入本激励计划的原因在于：半导体设备行业国内市场需求不断增长，行业人才竞争日益激烈，高端技术人才是公司持续发展和保持竞争力的原动力。外籍激励对象在公司核心岗位上担任重要职务，在公司的技术研发和创新等方面起到重要作用，为公司提高持续创新实力打下基础。股权激励是境外公司常用的激励手段，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司长远发展。本激励计划将上述人员纳入激励对象范围符合《上市规则》等相关政策规定及公司实际情况和发展需求，具有必要性和合理性。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划首次授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员				
吕光泉	董事长	24.60	3.78%	0.08%
刘静	董事、总经理	14.80	2.28%	0.05%
宁建平	副总经理、核心技术人员	8.90	1.37%	0.03%
陈新益	副总经理、核心技术人员	7.10	1.09%	0.02%
牛新平	副总经理、核心技术人员	8.90	1.37%	0.03%
许龙旭	副总经理	5.30	0.82%	0.02%
赵曦	副总经理、董事会秘书	9.80	1.51%	0.03%
杨小强	财务负责人	5.30	0.82%	0.02%
杨家岭	核心技术人员	7.10	1.09%	0.02%
孟兆	核心技术人员	3.40	0.52%	0.01%
邓浩	核心技术人员	2.30	0.35%	0.01%
小计(11人)		97.50	15.00%	0.33%
二、董事会认为需要激励的其他员工				
董事会认为需要激励的其他员工(不超过1,209人)		457.50	70.38%	1.57%
首次授予合计(不超过1,220人)		555.00	85.38%	1.90%
预留授予		95.00	14.62%	0.33%
合计		650.00	100.00%	2.22%

注：1、截至本激励计划草案公告日，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股本总额的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公司股本总额的20%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事。

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、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。

4、上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

(四)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的核查意见及公示情况的说明。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。

(五)在本激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得获授限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

五、本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72个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定。授予日必须为交易日，公司需在股东会审议通过后60日内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，将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

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，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，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，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

3、自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

4、中国证券监督管理委员会(以下简称“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。若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件发生变更，适用变更后的相关规定。

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	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	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	25%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

本激励计划预留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	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个归属期	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	25%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个归属期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

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)本激励计划的禁售期

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。激励对象若为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，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，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益(中国证监会规定的豁免短线交易情形除外)。

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份应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的首次授予价格

本激励计划限制性股票的首次授予价格为不低于每股390元，公司以控制股份支付费用为前提，授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定实际授予价格，但不低于每股390元(具体以实际最终确定的授予价格为准)。

(二)限制性股票首次授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的首次授予价格为不低于每股390元，不低于股票票面金额。

1、本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为每股662.99元，本次授予价格约占前1个交易日公司A股股票交易均价的58.82%；

2、本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为每股683.31元，本次授予价格约占前20个交易日公司A股股票交易均价的57.08%；

3、本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为每股702.10元，本次授予价格约占前60个交易日公司A股股票交易均价的55.55%；

4、本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为每股589.66元，本次授予价格约占前120个交易日公司A股股票交易均价的66.14%。

(三)预留限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为不低于每股390元。预留部分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。

(四)定价依据

本次限制性股票的授予价格系基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，本着激励与约束对等的原则而定，有利于保障公司股权激励文化的连续性和本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供保障。

公司紧抓半导体产业快速技术革新与设备国产替代的时代机遇，依托自研产品性能领先、品类布局完善、量产交付能力突出等核心优势，叠加成熟研发团队、丰富技术积累、稳定客户渠道与完善售后体系形成的综合壁垒，长期深耕自主技术研发，公司新产品研发转化有序推进，经营运行稳健，综合竞争实力实现稳步提升。公司现阶段产业化已有明显成效，但公司所处的半导体设备行业竞争趋势日益激烈，公司仍需持续开展高端设备核心技术攻关，纵深拓展和完善产品布局，而稳定的团队及优秀的人才是公司保持技术领先、巩固市场竞争优势、持续稳健发展的根本支撑。本激励计划的授予价格有利于充分激发公司核心团队的主观能动性、提升核心人才稳定性和对优秀人才的吸引力，从而增强公司的核心竞争力。本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，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，公司决定将本激励计划限制性股票授予价格确定为不低于390元/股，激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现激励与约束的对等。

七、限制性股票的授予与归属条件

(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；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、激励对象归属权益的任职期限要求：

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，均须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求：

本激励计划首次授予部分的考核年度为2026-2029四个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2025年营业收入和2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为业绩基数，对各考核年度营业收入定比业绩基数的增长率(A)、各考核年度净利润定比业绩基数的增长率(B)进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率(A)		净利润增长率(B)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2026	30%	24%	35.39%	28.31%
第二个归属期	2027	59%	47%	72.99%	58.39%
第三个归属期	2028	90%	72%	90.57%	72.46%
第四个归属期	2029	125%	100%	110.00%	88.00%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
营业收入增长率(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%
	A<An	X=0
净利润增长率(B)	B≥Bm	Y=100%
	Bn≤B<Bm	Y=80%
	B<Bn	Y=0
公司层面归属比例	(X*70%+Y*30%)	

注：1、上表中“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除在有效期内上市公司及合并报表范围所属子公司股权激励计划产生的全部股份支付费用对考核年度净利润的影响。

2、上述“营业收入”和“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分限制性股票在2026年第三季度报告披露之前授予，则预留授予限制性股票的归属安排同首次授予限制性股票的归属安排，若预留限制性股票在2026年第三季度报告披露之后授予，本激励计划预留授予部分的考核年度为2027-2030四个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司2025年营业收入和2025年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为业绩基数，对各考核年度营业收入定比业绩基数的增长率(A)、各考核年度净利润定比业绩基数的增长率(B)进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率(A)		净利润增长率(B)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2027	59%	47%	72.99%	58.39%
第二个归属期	2028	90%	72%	90.57%	72.46%
第三个归属期	2029	125%	100%	110.00%	88.00%
第四个归属期	2030	160%	128%	131.00%	104.80%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
营业收入增长率(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%
	A<An	X=0
净利润增长率(B)	B≥Bm	Y=100%
	Bn≤B<Bm	Y=80%
	B<Bn	Y=0
公司层面归属比例	(X*70%+Y*30%)	

注1：上表中“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除在有效期内上市公司及合并报表范围所属子公司股权激励计划产生的全部股份支付费用对考核年度净利润的影响。

注2：上述“营业收入”和“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象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优秀A、良好B、待改进C、低于预期D(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为0)四个档次，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：

评价结果	优秀A	良好B	待改进C	低于预期D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0

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

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，不可递延至下一个年度。

6、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划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。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率和净利润增长率，上述指标是衡量企业经营状况、成长性、盈利能力以及预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司主要从事高端半导体专用设备的研发、生产、销售和技术服务，在数字经济成为经济发展新动力的趋势下，半导体芯片技术持续迭代发展，作为支撑半导体芯片制造工艺发展的高端半导体设备的重要地位日益凸显，并拥有巨大的市场空间。公司的经营业绩依赖于公司主要产品销售情况，目前行业市场高度集中，公司需要不断加强自身产品技术实力，扩大产销规模，以提升行业竞争力。公司根据行业发展特点和实际情况，经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用，为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性的业绩考核目标，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还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相关年度绩效考评结果，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、股权激励计划的实施程序

(一)本激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会应当就拟定和修订本激励计划提出建议，并报公司董事会审议。

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)工作。

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的核查意见及公示情况的说明。

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和归属事宜。

(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。董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。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、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)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本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。

6、预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后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)限制性股票的归属程序

1、公司董事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。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，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

(四)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(因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司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