

证券简称：超捷股份

证券代码：301005



超捷紧固系统(上海)股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划（草案）摘要

2026 年 03 月

## 声明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性和完整性依法承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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行使权益安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《超捷紧固系统(上海)股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）由超捷紧固系统(上海)股份有限公司（以下简称“超捷股份”“公司”或“本公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》和其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《超捷紧固系统(上海)股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划所采用的激励工具为限制性股票（第一类限制性股票）。标的股票来源为超捷紧固系统(上海)股份有限公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司进行权益的授予并在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。在激励对象获授的限制性股票解除限售前，激励对象享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。但限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的权益总量合计 84.60 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 13,426.1011 万股的 0.63%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

公司 2022 年第一次临时股东大会审议通过的 2022 年限制性股票激励计划尚在实施过程中。截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 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本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划授予激励对象第一类限制性股票的授予价格为 80.50 元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成授予登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜，第一类限制性股票的授予价格和数量将做相应调整。

五、本激励计划授予的激励对象总计 33 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术/业务人员，但不包括公司独立董事。

六、本激励计划有效期为限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

七、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。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

九、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、本公司所有激励对象承诺：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行使权益安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，由公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应及时披露未完成的原因并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》及《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

十四、在本激励计划有效期内，如果相关法律、法规及规范性文件的有关规定发生修订或变更，则本激励计划的相应条款执行时遵循最新颁布的政策及有关规定。

## 目 录

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 声明 .....                               | 2  |
| 特别提示 .....                             | 3  |
| 目 录 .....                              | 6  |
| 第一章 释义 .....                           | 7  |
| 第二章 本激励计划的目的与原则 .....                  | 9  |
| 第三章 本激励计划的管理机构 .....                   | 10 |
| 第四章 激励对象的确定依据和范围 .....                 | 11 |
| 第五章 限制性股票的激励工具、来源、数量和分配 .....          | 13 |
| 第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期 ..... | 15 |
| 第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法 .....             | 18 |
| 第八章 限制性股票的授予与解除限售条件 .....              | 19 |
| 第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....                | 24 |
| 第十章 限制性股票的会计处理 .....                   | 27 |
| 第十一章 本激励计划的实施程序 .....                  | 29 |
| 第十二章 限制性股票回购注销原则 .....                 | 33 |
| 第十三章 附则 .....                          | 36 |

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

| 释义项                 |   | 释义内容                                                                         |
|---------------------|---|------------------------------------------------------------------------------|
| 超捷股份、本公司、公司、上市公司    | 指 | 超捷紧固系统(上海)股份有限公司                                                             |
| 限制性股票激励计划、本激励计划、本计划 | 指 | 超捷紧固系统(上海)股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划                                             |
| 限制性股票               | 指 | 公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通 |
| 激励对象                | 指 | 按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术/业务人员                                |
| 授予日                 | 指 | 公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日                                                  |
| 授予价格                | 指 | 公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象获得公司股份的价格                                             |
| 有效期                 | 指 | 自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止                                        |
| 限售期                 | 指 | 激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间                                          |
| 解除限售期               | 指 | 本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间                                   |
| 解除限售条件              | 指 | 根据本计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件                                                |
| 薪酬委员会               | 指 | 公司董事会薪酬与考核委员会                                                                |
| 中国证监会               | 指 | 中国证券监督管理委员会                                                                  |
| 证券交易所               | 指 | 深圳证券交易所                                                                      |
| 登记结算公司              | 指 | 中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司                                                          |
| 《公司法》               | 指 | 《中华人民共和国公司法》                                                                 |
| 《证券法》               | 指 | 《中华人民共和国证券法》                                                                 |
| 《管理办法》              | 指 | 《上市公司股权激励管理办法》                                                               |
| 《上市规则》              | 指 | 《深圳证券交易所创业板股票上市规则》                                                           |

|              |   |                                            |
|--------------|---|--------------------------------------------|
| 《自律监管指南 1 号》 | 指 | 《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》          |
| 《公司章程》       | 指 | 《超捷紧固系统(上海)股份有限公司章程》                       |
| 《考核管理办法》     | 指 | 《超捷紧固系统(上海)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》 |
| 元/万元         | 指 | 人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位                      |

注：1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划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，是四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

### 一、制定本激励计划的目的

（一）充分调动公司核心团队的积极性，赋能公司成长，提升股东价值，维护所有者权益；

（二）完善长期激励与约束体系，形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制；

（三）帮助管理层平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；

（四）吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，确保公司长期发展。

### 二、制定本激励计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定；

（四）坚持从实际出发，循序渐进，不断完善。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，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利益的情形发表意见。薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前或之后对其进行变更的，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明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在解除限售前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售条件是否成就发表明确意见。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南 1 号》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定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术/业务人员。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人员，符合本次激励计划的目的。激励对象名单由薪酬与考核委员会核实确定。

### 二、激励对象的范围与核实

#### （一）激励对象的范围

本激励计划拟授予的激励对象共计 33 人。包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、核心技术/业务人员。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或者公司董事会聘任，职工代表董事需经职工代表大会选举。所有激励对象应在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用关系或劳动关系。

本激励计划授予的激励对象不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工，不包括公司独立董事。

#### （二）激励对象的核实

- 1、本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东会前，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天；

2、薪酬与考核委员会应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 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整后的激励对象名单亦应经薪酬与考核委员会核实。

## 第五章 限制性股票的激励工具、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第一类限制性股票）。股票来源为公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

公司于 2023 年 8 月 4 日召开第六届董事会第四次会议及第六届监事会第四次会议，审议通过了《关于回购公司股份方案的议案》，同意公司使用自有资金以集中竞价交易的方式回购公司部分股份，用于实施员工持股计划或股权激励；公司于 2024 年 8 月 3 日披露《关于股份回购进展情况及回购结果暨股份变动公告》，公司通过股票回购专用证券账户以集中竞价交易方式累计回购 1,415,956 股股份，占公司总股本的 1.05%，最高成交价为 33.41 元/股，最低成交价为 23.34 元/股，支付的总金额为 4,011.5587 万元（不含交易费用）。本次回购符合公司回购股份方案及相关法律法规的要求，已实施完毕。

### 二、本激励计划标的股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的权益总量合计 84.60 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 13,426.1011 万股的 0.63%。本激励计划为一次性授予，无预留权益。

公司 2022 年第一次临时股东大会审议通过的 2022 年限制性股票激励计划尚在实施过程中。截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股或配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

### 三、限制性股票的分配

本激励计划拟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          | 获授的限制性股票数量<br>(万股) | 占本激励计划拟授出全部权益数量的比例 | 占本激励计划草案公布日股本总额的比例 |
|-----------------|-------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 义勤峰             | 董事、副总经理     | 8.00               | 9.46%              | 0.06%              |
| 李新安             | 副总经理        | 8.00               | 9.46%              | 0.06%              |
| 李红涛             | 董事会秘书、财务负责人 | 8.00               | 9.46%              | 0.06%              |
| 周家乐             | 董事          | 10.00              | 11.82%             | 0.07%              |
| 罗渊研             | 职工代表董事      | 1.40               | 1.65%              | 0.01%              |
| 核心技术/业务人员（28 人） |             | 49.20              | 58.16%             | 0.37%              |
| 合计（33 人）        |             | 84.60              | 100.00%            | 0.63%              |

注 1：上述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本公司股票累计数均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。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本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

注 2：在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后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不得超过公司股本总额的 1%。

注 3：激励对象中不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

注 4：以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，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、登记。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，未完成授予登记的限制性股票失效，且自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

根据《管理办法》和《自律监管指南 1 号》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。授予日必须为交易日。若根据上述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。

公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（一）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；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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起至依法披露之日；

（四）中国证监会及深圳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、部门规章对不得授予的期间发生变更，适用变更后的相关规定。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

### 三、本激励计划的限售期

本激励计划授予限制性股票的限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的限售期的截止日与限制性股票相同，若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该等部分限制性股票未能解除限售，公司按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并作相应会计处理。

### 四、本激励计划的解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售期    | 解除限售期间                                                          | 解除限售比例 |
|----------|-----------------------------------------------------------------|--------|
| 第一个解除限售期 | 自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止。 | 30%    |
| 第二个解除限售期 | 自限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。 | 30%    |
| 第三个解除限售期 | 自限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止。 | 20%    |
| 第四个解除限售期 | 自限制性股票授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日                     | 20%    |

|  |                      |  |
|--|----------------------|--|
|  | 起 60 个月内的最后一个交易日当日止。 |  |
|--|----------------------|--|

在上述约定期间未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

## 五、本激励计划的禁售期

本次限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（一）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。

（二）激励对象为公司董事和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。

（三）激励对象减持公司股票还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号—股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等相关规定。

（四）在本计划有效期内，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，则该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《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。

## 第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本次激励计划限制性股票的授予价格为 80.50 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 80.50 元的价格购买公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

本次激励计划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）的 50%，为每股 80.50 元；

（2）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）的 50%，为每股 55.52 元。

## 第八章 限制性股票的授予与解除限售条件

### 一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票：

（一）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。

（二）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、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（一）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。

（二）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（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销；若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购并注销。

某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，该激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购并注销。

### （三）公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票对应的考核年度为 2026 年—2029 年四个会计年度，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当年度的解除限售条件之一。

本激励计划授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期                      | 对应考核年度                  | 业绩考核目标（Am）                                                                                                                                    |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期                   | 2026 年                  | 第一个解除限售期，公司需满足以下条件之一：<br>1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 35%；<br>2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2026 年净利润增长率不低于 250%。  |
| 第二个解除限售期                   | 2027 年                  | 第二个解除限售期，公司需满足以下条件之一：<br>1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 55%；<br>2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2027 年净利润增长率不低于 450%。  |
| 第三个解除限售期                   | 2028 年                  | 第三个解除限售期，公司需满足以下条件之一：<br>1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 75%；<br>2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2028 年净利润增长率不低于 600%。  |
| 第四个解除限售期                   | 2029 年                  | 第四个解除限售期，公司需满足以下条件之一：<br>1、以公司 2024 年和 2025 年营业收入的平均数为基数，公司 2029 年营业收入增长率不低于 100%；<br>2、以公司 2024 年和 2025 年净利润的平均数为基数，公司 2029 年净利润增长率不低于 800%。 |
| 考核指标                       | 业绩完成度                   | 公司层面解除限售比例 X                                                                                                                                  |
| 各考核年度实际达成营业收入增长率/净利润增长率（A） | $A \geq Am$             | $X=100\%$                                                                                                                                     |
|                            | $80\% * Am \leq A < Am$ | $X=A/Am*100\%$                                                                                                                                |
|                            | $A < 80\% * Am$         | $X=0$                                                                                                                                         |

注 1：上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

注 2：上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

注 3：考核结果取营业收入或净利润完成度孰高值应用至当年度业绩完成度及对应公司层面解除限售比例。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩完成度未达到业绩考核目标 80% 的，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均全部不得解除限售，由公司授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

#### （四）事业部/部门层面的绩效考核：

激励对象当年实际解除限售比例与其所属事业部/部门在 2026 年-2029 年的考核指标完成情况挂钩，根据各事业部/部门层面的考核指标完成情况设置不同的比例系数，具体如下：

| 事业部/部门绩效考核评价结果 | A    | B   | C   | D  |
|----------------|------|-----|-----|----|
| 事业部/部门层面解除限售比例 | 100% | 80% | 60% | 0% |

#### （五）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面解除限售比例如下所示：

| 个人绩效考核评价结果 | A    | B   | C   | D  |
|------------|------|-----|-----|----|
| 个人层面解除限售比例 | 100% | 80% | 60% | 0% |

在公司业绩目标达成要求的前提下，激励对象当年实际解除限售的限制性股票数量=个人当年计划解除限售的数量×公司层面解除限售比例×事业部/部门层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。激励对象不得解除限售的限制性股票，由公司授予价格回购注销。

激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的解除限售，除满足上述解除限售条件外，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。

本次激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

### 三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、事业部/部门层面绩效考核、个人层面绩效考核。

公司选取营业收入增长率或净利润增长率作为公司层面业绩考核指标。该指标为公司核心财务指标，是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，营业收入增长率和净利润增长率反映了公司成长能力和行业竞争力提升。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司近年的业绩变动情况、行业发展趋势，以及公司未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，能更好地激发激励对象的责任感、使命感，充分调动其积极性、创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对事业部/部门及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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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。

## 第九章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成股份登记前，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，应对限制性股票数量进行相应调整。调整方法如下：

#### （一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0\times(1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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数量。

#### （二）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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数量。

#### （三）配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)/(P_1+P_2\times n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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数量。

#### （四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

## 二、限制性股票授予价格的调整方法

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成股份登记前，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调整。调整方法如下：

### （一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$ 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。

### （二）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 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。

### （三）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予价格； $P_1$ 为股权登记日当日收盘价； $P_2$ 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。

### （四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$ 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。

### （五）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、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时，公司董事会应当审议关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所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，同时公告律师事务所出具的法律意见书。

## 第十章 限制性股票的会计处理

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，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售限制性股票的数量，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、限制性股票的会计处理

#### （一）授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“银行存款”“库存股”和“资本公积”；同时，就回购义务确认负债（作收购库存股处理）。

#### （二）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得的员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

#### （三）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

#### （四）限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。在测算日，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格，其中，限制性股票的公允价值=授予日收盘价。

## 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解除限售安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经营性损益中列支。

假设 2026 年 03 月向激励对象授予限制性股票，根据企业会计准则要求，本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

| 授予限制性股票数量<br>(万股) | 预计摊销的总费用（万元） | 2026 年<br>(万元) | 2027 年<br>(万元) | 2028 年<br>(万元) | 2029 年<br>(万元) | 2030 年<br>(万元) |
|-------------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 84.60             | 7,113.17     | 3,023.10       | 2,430.33       | 1,096.61       | 474.21         | 88.91          |

注 1：上述费用为预测成本，实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

注 2：提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

注 3：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。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划将激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

## 第十一章 本激励计划的实施程序

### 一、本激励计划的生效程序

（一）薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划及其摘要。

（二）公司董事会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，包括提请股东会授权董事会负责第一类限制性股票的授予、解除限售和回购注销工作。

（三）薪酬与考核委员会应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明确意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应在召开股东会前，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）。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。公司应在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。

（五）公司对内幕信息知情人在本激励计划首次公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（六）股东会应对《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。

公司股东会审议本激励计划时，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。

（七）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，公司在规定时间内应向激励对象授予相关权益。经股东会授权后，董事会负责实施第一类限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

## 二、本激励计划相关权益的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划后，公司应与激励对象签署股权激励协议，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应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。律师事务所应对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（三）薪酬与考核委员会应对获授权益的激励对象名单进行核实并发表明确意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会、律师事务所应同时发表明确意见。

（五）本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内对激励对象进行授予，完成公告、登记等相关程序。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。公司不得授出权益的期间不计入前述规定的 60 日期限内。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。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。

（六）公司授予权益前，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登记结算事宜。

## 三、本激励计划的解除限售程序

（一）在解除限售前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜；对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的相应数量的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（三）公司解除激励对象限制性股票限售前，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登记结算事宜。

（四）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

#### **四、本激励计划的变更程序**

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划，应经董事会审议通过。

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

- 1、导致提前解除限售的情形；
- 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、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）薪酬与考核委员会应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明确意见。律师事务所应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。

#### **五、本激励计划的终止程序**

（一）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，应经由董事会审议通过。

（二）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，应经由股东会审议通过。

（三）律师事务所应就公司终止实施本激励计划是否符合《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。

（四）终止实施本激励计划的，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票并按照《公司法》的规定，应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予限制性股票回购注销手续。

（五）公司回购限制性股票前，应向证券交易所申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

## 第十二章 限制性股票回购注销原则

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量及价格做相应的调整。

### 一、回购数量的调整方法

#### （一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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（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数量。

#### （二）配股

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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数量。

#### （三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的限制性股票数量； $n$ 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数量。

### 二、回购价格的调整方法

#### （一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P<sub>0</sub> 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

## （二）配股

$$P=(P_0+ P_1\times n)/(1+n)$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P<sub>0</sub> 为每股限制性股票授予价格；P<sub>1</sub> 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）。

## （三）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P<sub>0</sub> 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

## （四）派息

$$P=P_0-V$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

## 三、回购数量、回购价格的调整程序

（一）公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。

（二）因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

## 四、回购注销的程序

（一）公司按照本激励计划的规定实施回购注销时，应及时召开董事会审议回购注销事项，并依法将回购注销事项提交股东会（如需）批准，并及时公告。

（二）律师事务所应当就回购注销事项是否符合法律、行政法规、《管理办法》的规定和本激励计划的安排出具专业意见。公司应向证券交易所申请回购注销限制性股票的相关手续，经证券交易所确认后，及时向登记结算公司办理完毕回购注销手续，并进行公告。

（三）在本计划的有效期内，若相关法律、法规和规范性文件对限制性股票回购注销程序的有关规定发生变化，则按照最新的法律、法规和规范性文件的要求执行限制性股票的回购注销事宜。

### 第十三章 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，按有关法律法規、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。本草案未尽事宜，按国家有关法律、法規、中国证监会、深圳证券交易所相关规范文件和《公司章程》的规定执行。本草案如与国家日后颁布的法律、行政法規、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，按国家相关法律、行政法規、规范性文件、经合法程序修改后的《公司章程》和其他有关规定执行。

二、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

超捷紧固系统(上海)股份有限公司董事会

2026年03月10日