

呈和科技股份有限公司

关于 2026 年限制性股票激励计划（草案） 及相关文件的修订说明公告

本公司董事会及全体董事成员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。

呈和科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月28日召开公司第三届董事会第十五次会议，审议通过了《关于公司<2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》。

根据《上市公司股权激励管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定，并结合当前实际情况，经慎重考虑，公司董事会决定对2026年限制性股票激励计划进行调整修订，修订并形成了《呈和科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）》，本次修订的主要内容如下：

一、本激励计划激励对象的范围

修订前：

本激励计划授予的激励对象不超过53人，约占截止2025年12月31日公司员工总数303人的17.49%，包括：

- （一）公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员；
- （二）董事会认为应当激励的其他人员。

以上激励对象中，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或其子公司存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

修订后：

本激励计划授予的激励对象不超过62人，占截止2025年12月31日公司员工总数303人的

20.46%，包括：

- （一）公司（含子公司）董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员；
- （二）董事会认为应当激励的其他人员。

以上激励对象中，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或其子公司存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

二、本激励计划授予的限制性股票数量

修订前：

本激励计划拟授予的限制性股票数量为318.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.69%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本激励计划授予的激励对象中的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累计不超过公司股本总额的1.00%。

修订后：

本激励计划拟授予的限制性股票数量为480.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.55%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本激励计划授予的激励对象中的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累计不超过公司股本总额的1.00%。

三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

修订前：

本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	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						
1	赵文林	中国	名誉董事长、董事、总工程师、核心技术人员	30.00	9.43%	0.16%
2	仝佳奇	中国	董事长	30.00	9.43%	0.16%
3	张旭	中国	总经理	30.00	9.43%	0.16%
4	唐为丰	中国	副总经理	25.00	7.86%	0.13%
5	张学翔	中国	副总经理	13.00	4.09%	0.07%
6	何洁冰	中国	副总经理	13.00	4.09%	0.07%
7	余志亮	中国	财务总监	20.00	6.29%	0.11%
8	李继帆	中国	副总经理	15.00	4.72%	0.08%
9	邝伟杰	中国	副总经理	20.00	6.29%	0.11%
10	Daniel Yataro Martin	瑞士	副总经理	3.50	1.10%	0.02%
11	胡志毅	中国	董事会秘书	3.50	1.10%	0.02%
12	段淑丽	中国	投资总监	15.00	4.72%	0.08%
董事、高级管理人员小计（共12人）				218.00	68.55%	1.16%
二、核心技术人员						
13	钟文思	中国	经理	3.00	0.94%	0.02%
三、核心业务人员及其他骨干员工						
董事会认为需要激励的其他人员（不超过40人）				97.00	30.50%	0.52%
合计				318.00	100.00%	1.69%

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公司股票均未超过公司总股本的 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股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 20%。

2、本计划的激励对象不包括公司独立董事。

3、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

修订后：

本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划授出权益数量的比例	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						

1	赵文林	中国	名誉董事长、董事、总工程师、核心技术人员	20.00	4.17%	0.11%
2	仝佳奇	中国	董事长	20.00	4.17%	0.11%
3	张旭	中国	总经理	20.00	4.17%	0.11%
4	唐为丰	中国	副总经理	15.00	3.13%	0.08%
5	张学翔	中国	副总经理	8.00	1.67%	0.04%
6	何洁冰	中国	副总经理	8.00	1.67%	0.04%
7	李继帆	中国	副总经理	10.00	2.08%	0.05%
8	Daniel Yataro Martin	瑞士	副总经理	3.50	0.73%	0.02%
9	邝伟杰	中国	副总经理	15.00	3.13%	0.08%
10	余志亮	中国	财务总监	15.00	3.13%	0.08%
11	胡志毅	中国	董事会秘书	3.50	0.73%	0.02%
12	段淑丽	中国	投资总监	10.00	2.08%	0.05%
董事、高级管理人员小计（共12人）				148.00	30.83%	0.79%
二、核心技术人员						
13	钟文思	中国	经理	3.00	0.63%	0.02%
三、核心业务人员及其他骨干员工						
董事会认为需要激励的其他人员（不超过49人）				329.00	68.54%	1.75%
合计				480.00	100.00%	2.55%

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%。

2、本计划的激励对象不包括公司独立董事。

3、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

四、本激励计划的归属安排

修订前：

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期间	归属比例
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	100%

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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

修订后：

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期间	归属比例
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	50%
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	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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

五、限制性股票的归属条件

修订前：

归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（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。

(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，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，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。

(三) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核人员	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	公司层面归属比例 (N)	
				A 或 B 实现	A 和 B 均未实现
达到归属条件后一次性解锁	董事长全佳奇、总经理张旭	2026年和2027年当年营业收入增长率不低于20%，即相较于2025年，2026年营业收入增长率不低于20%；相较于2026年，2027年营业收入增长率不低于20%	未来两年（2026年和2027年）营业收入复合增长率不低于20%	100%	0%

注：1、上述“上市公司营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、实现业绩考核目标 A 或 B 其中之一即完成公司层面业绩考核；

3、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支，业绩考核目标可以剔除任意批次公司因实施股权激励、员工持股计划而产生的激励成本；

4、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若归属期内，公司业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象计划归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

（四）个人层面绩效考核

公司在考核年度内（2026年和2027年）对激励对象个人进行绩效考核，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合格、不合格两个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例（N）确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例（N）	100%	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的限制性股票数量=个人层面归属比例（N）×个人当年计划归属额度。

修订后：

归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（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。

（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，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，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。

（三）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。

（四）公司层面业绩考核

本激励计划的考核年度为2026年和2027年，每个会计年度考核一次，各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026年	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于15%
第二个归属期	2027年	2026年和2027年营业收入的平均值相较于2025年营业收入增长率不低于20%

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；

2、由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支，业绩考核目标可以剔除任意批次公司因实施股权激励、员工持股计划而产生的激励成本；

3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若归属期内，公司某考核年度业绩考核目标未达成，激励对象计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）个人层面绩效考核

公司在考核年度内（2026年、2027年）对激励对象个人进行绩效考核，各归属期内依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。每个考核年度内激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例（N）确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例（N）	100%	0

各归属期内，若公司层面业绩考核达标，激励对象个人实际归属的限制性股票数量=个人层面归属比例（N）×该归属期内个人计划归属额度。

六、限制性股票的公允价值及确定方法

修订前：

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以授予价格购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，公司拟采用期权定价模型确定授予日股票期权的公允价值的，该公允价值包括期权的内在价值和时间价值。公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，暂以2026年3月16日作为基准日，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：58.44元/股（假设授予日收盘价为2026年3月16日收盘价）；
- 2、有效期为：24个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：13.2420%、16.4729%（分别采用上证综指最近12个月、24个月波动率）；
- 4、无风险利率：1.28%、1.35%（分别采用中国国债1年期、2年期到期收益率）。
- 5、股息率：0.56%（采用公司近一年股息率）。

修订后：

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以授予价格购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于

授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，公司拟采用期权定价模型确定授予日股票期权的公允价值的，该公允价值包括期权的内在价值和时间价值。公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，暂以2026年4月21日作为基准日，进行预测算，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：69.30元/股（假设授予日收盘价为2026年4月21日收盘价）；
- 2、有效期为：24个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：14.19%、16.78%（分别采用上证综指最近12个月、24个月年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.24%、1.29%（分别采用中国国债1年期、2年期到期收益率）。

七、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

修订前：

假设2026年3月16日授予，根据中国会计准则要求，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：

授予的限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
318.00	9,092.55	3,661.93	4,546.28	884.34

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、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、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

修订后：

假设2026年4月21日授予，根据中国会计准则要求，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：

授予的限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）

480.00	18,363.04	9,649.72	7,341.88	1,371.44
--------	-----------	----------	----------	----------

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、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、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

八、其他事项说明

《呈和科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）摘要》《呈和科技股份有限公司2026年限制性股票激励计划激励对象名单（修订稿）》等相关文件已同步作出修订。

除上述修订内容外，其他内容不变。

特此公告。

呈和科技股份有限公司董事会

2026年4月30日