证券代码:603007 证券简称:*ST 花王 公告编号:2025-146

丹阳顺景智能科技股份有限公司 2025年股票期权与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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式	√股票期权 √第一类限制性股票
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	60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	1,200.00万份/万股
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	1.37%
本次股权激励计划是否有预留	√是,预留数量111.00万份/万股;占本股权激励拟授予权益比例9.25% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	1,089.00万份/万股
激励对象数量	16人
激励对象数量占员工总数比例	2.84%
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,_____
行权价格/授予价格	5.51元/2.76元

如无特别说明,本摘要公告所述词语或简称与《丹阳顺景智能科技股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》中的相同。

一、公司基本情况

(一)公司简介

公司名称	丹阳顺景智能科技股份有限公司
统一社会信用代码	91321100748740148E
法定代表人	余雅俊
注册资本	87,689.6101万元
成立日期	2003-04-15
注册地址	江苏省丹阳市齐梁路88号融锦广场A座10楼
股票代码	603007.SH
上市日期	2016-08-26
主营业务	公司致力于半导体、智能制造与双碳创新产业,秉持“顺势而为,远景可期”的理念,持续推动技术创新与产业融合,共创智能、绿色未来。在半导体行业,致力于提供以AI驱动、可强化空间感知能力的高性能惯性测量单元、组合导航系统及压力传感器等产品,并配套提供更优综合解决方案,赋能多领域发展;在智能制造产业,专注高压燃油系统研发和制造,微精微深,为客户提供性能优越、安全可靠的服务与产品;在双碳创新产业,聚焦风光储一体化及城市更新领域,提供高效节能的解决方案,助力全球碳中和。
所属行业	E48土木工程建筑业

(二)最近三年业绩情况

主要会计数据	2024年/2024.12.31	2023年/2023.12.31	2022年/2022.12.31
营业收入(万元)	9,164.08	15,926.43	19,575.42
归属于上市公司股东的净利润(万元)	-81,331.23	-18,258.46	-22,798.73
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润(万元)	-36,430.75	-20,889.16	-22,946.97
归属于上市公司股东的净资产(万元)	51,556.44	32,677.49	27,792.51
总资产(万元)	117,263.88	230,960.97	247,553.71

主要财务指标	2024年	2023年	2022年
基本每股收益(元/股)	-2.02	-0.53	-0.68
稀释每股收益(元/股)	-2.02	-0.53	-0.68
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	-0.90	-0.61	-0.69
加权平均净资产收益率(%)	不适用	-80.40	-58.26
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	不适用	-91.98	-58.64

(三)公司董事会、高管层构成情况

序号	姓名	职位
1	余雅俊	董事长
2	刘建哲	董事,总经理
3	何祖洪	董事,副总经理
4	祝小林	董事,副总经理
5	赵新	独立董事
6	黄强	独立董事
7	陆竞红	独立董事
8	朱会俊	副总经理,财务总监
9	罗贤辉	董事会秘书

二、股权激励计划目的

为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司的长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心岗位人员的积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,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《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象权益总计1,200.00万份/万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的1.37%。其中首次授予1,089.00万份/万股,约占本激励计划拟授予权益总额的90.75%,约占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的1.24%;预留111.00万份/万股,约占本激励计划拟授予权益总额的9.25%,约占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.13%。具体如下:

(一)股票期权:本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为330.00万份,约占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.38%。其中,首次授予股票期权314.00万份,占本激励计划拟授予股票期权总额的95.15%,占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.36%;预留股票期权16.00万份,占本激励计划拟授予股票期权总额的4.85%,占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.02%。在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买一股公司股票的权利。

(二)限制性股票:本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为870.00万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.99%。其中,首次授予限制性股票775.00万股,占本激励计划拟授予限制性股票总额的89.08%,占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.88%;预留限制性股票95.00万股,占本激励计划拟授予限制性股票总额的10.92%,占本激励计划草案公告日公司股本总额87,689.6101万股的0.11%。

五、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》等有关法律、行政法规、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

本激励计划的激励对象为在公司任职的董事、高级管理人员及业务骨干人员。

(二)激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象包括:

1、公司董事;

2、公司高级管理人员;

3、公司业务骨干人员。

以上激励对象中,不包括独立董事和单独或合计持股5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形:

1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的;

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的;

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的;

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。

若法律、法规或监管机构对激励对象范围要求发生变化的,公司董事会可在股东会授权的前提下对本激励计划相关内容予以调整。

以上激励对象中,公司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本激励计划的考核期内与公司或公司分、子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象须在本计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
余雅俊	董事长	80.00	6.67%	0.09%
刘建哲	董事,总经理	80.00	6.67%	0.09%
何祖洪	董事,副总经理	32.50	2.71%	0.04%
祝小林	董事,副总经理	20.00	1.67%	0.02%
罗贤辉	董事会秘书	20.00	1.67%	0.02%
朱会俊	副总经理,财务总监	10.00	0.83%	0.01%
业务骨干10人		71.50	5.96%	0.08%
预留部分股票期权		16.00	1.33%	0.02%
合计		330.00	27.50%	0.38%

(四)激励对象获授限制性股票的分配情况

本激励计划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(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股本总额比例
余雅俊	董事长	200.00	16.67%	0.23%
刘建哲	董事,总经理	200.00	16.67%	0.23%
何祖洪	董事,副总经理	75.00	6.25%	0.09%
祝小林	董事,副总经理	50.00	4.17%	0.06%
罗贤辉	董事会秘书	50.00	4.17%	0.06%
朱会俊	副总经理,财务总监	20.00	1.67%	0.02%
业务骨干10人		180.00	15.00%	0.21%
预留部分限制性股票		95.00	7.92%	0.11%
合计		870.00	72.50%	0.99%

(五)激励对象的核实

公司董事会审议通过本激励计划后,公司将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。

薪酬委员会在充分听取公示意见的基础之上,核查激励对象相关信息,并于股东会审议本激励计划前5日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的,应当经薪酬委员会核实。

六、行权价格、授予价格及确定方法

(一)股票期权的行权价格及确定方法

行权价格	5.51元/股
行权价格的确定方式	√前1个交易日均价,5.51元/股 □前20个交易日均价,5.91元/股 □前60个交易日均价,5.80元/股 √前120个交易日均价,5.50元/股

在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定本次股票期权的行权价格为激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价即每股5.51元。预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格一致。预留部分股票期权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。

(二)限制性股票的授予价格及确定方法

授予价格	2.76元/股
授予价格的确定方式	√前1个交易日均价,5.51元/股 □前20个交易日均价,5.91元/股 □前60个交易日均价,5.80元/股 √前120个交易日均价,5.50元/股

在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定本次限制性股票的授予价格为激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%,为每股2.76元。预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票价格相同。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。

七、等待期或限售期、行权/解除限售安排

(一)股票期权的等待期

股票期权自授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授予之日起计算。股票期权的等待期分别为自授予之日起18个月、30个月、42个月。本激励计划预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予登记完成之日起18个月、30个月、42个月。等待期内,激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(二)限制性股票的限售期

本激励计划首次及预留授予的限制性股票限售期分别自相应部分限制性股票授予登记完成之日起18个月、30个月、42个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购并注销。

(三)本激励计划的行权/解除限售安排

行权/解除限售期	行权/解除限售期间	行权/解除限售比例
首次授予部分		
第一个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起18个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分		
第一个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起18个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内因行权/解除限售条件未成就的股票期权/限制性股票,不得行权/解除限售或递延至下期行权/解除限售,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权回购或注销激励对象相应限制性股票。股票期权/限制性股票各行权/解除限售期结束后,激励对象未行权/解除限售的当期股票期权/限制性股票应当终止行权/解除限售,公司将予以注销或回购注销。

八、获授权益、行权或解除限售的条件

(一)股票期权/限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司向激励对象授予股票期权/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股票期权/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)行权/解除限售条件

行权/解除限售期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权/限制性股票方可行权/解除限售:

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)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,激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销,已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司以授予价格回购注销。

激励对象发生上述第2条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销,已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司以授予价格回购注销。

3、公司层面业绩考核要求

行权/解除限售期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标
首次授予部分			
第1个行权/解除限售期	2026年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2026年营业收入超过12亿元;或2026年归属于上市公司股东净利润超过5000万元。
第2个行权/解除限售期	2027年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2027年营业收入超过14.4亿元;或2027年归属于上市公司股东净利润超过6000万元。
第3个行权/解除限售期	2028年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2028年营业收入超过17.28亿元;或2028年归属于上市公司股东净利润超过7200万元。
预留授予部分			
第1个行权/解除限售期	2026年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2026年营业收入超过12亿元;或2026年归属于上市公司股东净利润超过5000万元。
第2个行权/解除限售期	2027年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2027年营业收入超过14.4亿元;或2027年归属于上市公司股东净利润超过6000万元。
第3个行权/解除限售期	2028年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2028年营业收入超过17.28亿元;或2028年归属于上市公司股东净利润超过7200万元。

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;

注2:“归属于上市公司股东净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

若各行权/解除限售期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司注销激励对象股票期权当期可行权份额,所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司以授予价格加上贷款市场报价利率(LPR)之和回购注销。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照《公司考核管理办法》组织实施,激励对象个人考核评价按照百分制进行评分,并依照激励对象的考核结果确定其实际行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量,具体如下:

考核等级	评分≥80	80>评分≥60	评分<60
行权/解除限售比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量=个人当年计划解除限售/行权的数量×个人层面解除限售/行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销,未能解除限售的限制性股票由公司以授予价格加上贷款市场报价利率(LPR)之和回购注销,不可递延至以后年度。本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

(1)同行业上市公司近期实施股权激励计划业绩考核指标情况

①爱柯迪(600933.SH)第六期限制性股票激励计划

以2023年为基数,考核各年度营业收入实际增长率(A)	考核年度	2025年	2026年
	预设最高指标(B)	19.19%	25.90%
	预设最低指标(C)	15.35%	20.72%
各考核年度营业收入增长率指标完成度(X)	A≥B	X=100%	
	C≤A<B	X=A/B*100%	
	A<C	X=0	

②亚通精工(603190.SH)2025年限制性股票激励计划

解除限售期	对应考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	2025年	以2024年归属于上市公司股东净利润为基数,公司2025年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于10%(含本数)。
第二个解除限售期	2026年	以2024年归属于上市公司股东净利润为基数,公司2026年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于20%(含本数)。
第三个解除限售期	2027年	以2024年归属于上市公司股东净利润为基数,公司2027年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于30%(含本数)。

③雷迪克(300652.SZ)2025年限制性股票激励计划

归属期安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	2024年营业收入74,009.86万元为基数,2025年营业收入增长率不低于40%
第二个归属期	2026年	2024年营业收入74,009.86万元为基数,2026年营业收入增长率不低于80%
第三个归属期	2027年	2024年营业收入74,009.86万元为基数,2027年营业收入增长率不低于120%

(2)公司业绩考核目标设定指标说明

公司本次股票期权与限制性股票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。考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核两个层面。

本激励计划设置公司层面业绩考核,以营业收入或净利润作为考核指标,能够反映企业的经营效益和盈利能力,是企业未来增长潜力与发展水平的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。因此营业收入或净利润作为考核指标和公司目前的经营目标更为契合。

公司经历司法重整及资产重组,不宜参照2024年度财务数据。按照公司层面业绩考核目标,以2026年营业收入12亿为基数,2027年-2028年营业收入增长率为20.00%和44.00%,以2026年净利润为基数,2027年-2028年利润增长率为20.00%和44.00%,参考同行业上市公司近期实施股权激励计划业绩考核指标情况,本次股权激励设置经营业绩目标具备合理性。

除公司层面的业绩考核外,公司还对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上一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到股票期权的行权条件/限制性股票的解除限售条件。

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。

九、股权激励计划的有效期、授权日/授予日、等待期/限售期、可行权日的起止日

(一)本激励计划的有效期

本激励计划股票期权的有效期自股票期权首次授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月;本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票首次授予登记完成之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60个月。

(二)本激励计划的授权日/授予日

1、股票期权授权日

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授予权益,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》等法律法规规定不得授出权益的期间不计算在60日内。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

预留部分股票期权授予日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确定。

2、限制性股票授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将在60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,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》等法律法规规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

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,且在下列期间内不得向激励对象授予限制性股票:

(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在决策过程中,至依法披露之日;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》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、部门规章对不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象在限制性股票获授前发生减持股票行为,则按照《证券法》中对短线交易的规定自最后一笔减持之日起推迟6个月授予其限制性股票。

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个月内确定。

(三)本激励计划股票期权的等待期与限制性股票的限售期

1、股票期权的等待期及行权安排

股票期权自授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授予之日起计算。股票期权的等待期分别为自授予之日起18个月、30个月、42个月。本激励计划预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予登记完成之日起18个月、30个月、42个月。等待期内,激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

2、限制性股票的限售期

本激励计划首次及预留授予的限制性股票限售期分别自相应部分限制性股票授予登记完成之日起18个月、30个月、42个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购并注销。

(三)本激励计划的行权/解除限售安排

行权/解除限售期	行权/解除限售期间	行权/解除限售比例
首次授予部分		
第一个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起18个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予部分		
第一个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起18个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起30个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权/解除限售期	自相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起42个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予日/限制性股票登记完成日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内因行权/解除限售条件未成就的股票期权/限制性股票,不得行权/解除限售或递延至下期行权/解除限售,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权回购或注销激励对象相应限制性股票。股票期权/限制性股票各行权/解除限售期结束后,激励对象未行权/解除限售的当期股票期权/限制性股票应当终止行权/解除限售,公司将予以注销或回购注销。

八、获授权益、行权或解除限售的条件

(一)股票期权/限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司向激励对象授予股票期权/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股票期权/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)行权/解除限售条件

行权/解除限售期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权/限制性股票方可行权/解除限售:

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)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,激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销,已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司以授予价格回购注销。

激励对象发生上述第2条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销,已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司以授予价格回购注销。

3、公司层面业绩考核要求

行权/解除限售期	考核年度	业绩考核指标类别	业绩考核目标
首次授予部分			
第1个行权/解除限售期	2026年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2026年营业收入超过12亿元;或2026年归属于上市公司股东净利润超过5000万元。
第2个行权/解除限售期	2027年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2027年营业收入超过14.4亿元;或2027年归属于上市公司股东净利润超过6000万元。
第3个行权/解除限售期	2028年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2028年营业收入超过17.28亿元;或2028年归属于上市公司股东净利润超过7200万元。
预留授予部分			
第1个行权/解除限售期	2026年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2026年营业收入超过12亿元;或2026年归属于上市公司股东净利润超过5000万元。
第2个行权/解除限售期	2027年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2027年营业收入超过14.4亿元;或2027年归属于上市公司股东净利润超过6000万元。
第3个行权/解除限售期	2028年	营业收入 归属于上市公司股东净利润	2028年营业收入超过17.28亿元;或2028年归属于上市公司股东净利润超过7200万元。

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;

注2:“归属于上市公司股东净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

若各行权/解除限售期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司注销激励对象股票期权当期可行权份额,所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司以授予价格加上贷款市场报价利率(LPR)之和回购注销。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照《公司考核管理办法》组织实施,激励对象个人考核评价按照百分制进行评分,并依照激励对象的考核结果确定其实际行权/解除限售的股票期权/限制性股票数量,具体如下:

考核等级	评分≥80	80>评分≥60	评分<60
行权/解除限售比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标,激励对象当年实际解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量=个人当年计划解除限售/行权的数量×个人层面解除限售/行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销,未能解除限售的限制性股票由公司以授予价格加上贷款市场报价利率(LPR)之和回购注销,不可递延至以后年度。本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

(1)同行业上市公司近期实施股权激励计划业绩考核指标情况

①爱柯迪(600933.SH)第六期限制性股票激励计划

以2023年为基数,考核各年度营业收入实际增长率(A)	考核年度	2025年	2026年
	预设最高指标(B)	19.19%	25.90%
	预设最低指标(C)	15.35%	20.72%
各考核年度营业收入增长率指标完成度(X)	A≥B	X=100%	
	C≤A<B	X=A/B*100%	
	A<C	X=0	

②亚通精工(603190.SH)2025年限制性股票激励计划

解除限售期	对应考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个解除限售期	2025年	以2024年归属于上市公司股东净利润为基数,公司2025年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于10%(含本数)。
第二个解除限售期	2026年	以2024年归属于上市公司股东净利润为基数,公司2026年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于20%(含本数)。
第三个解除限售期	2027年	以2024年归属于上市公司股东净利润为基数,公司2027年度归属于上市公司股东净利润较基数增长率不低于30%(含本数)。

③雷迪克(300652.SZ)2025年限制性股票激励计划

归属期安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	2024年营业收入74,009.86万元为基数,2025年营业收入增长率不低于40%
第二个归属期	2026年	2024年营业收入74,009.86万元为基数,2026年营业收入增长率不低于80%
第三个归属期	2027年	2024年营业收入74,009.86万元为基数,2027年营业收入增长率不低于120%

(2)公司业绩考核目标设定指标说明

公司本次股票期权与限制性股票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。考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核两个层面。

本激励计划设置公司层面业绩考核,以营业收入或净利润作为考核指标,能够反映企业的经营效益和盈利能力,是企业未来增长潜力与发展水平的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。因此营业收入或净利润作为考核指标和公司目前的经营目标更为契合。

公司经历司法重整及资产重组,不宜参照2024年度财务数据。按照公司层面业绩考核目标,以2026年营业收入12亿为基数,2027年-2028年营业收入增长率为20.00%和44.00%,以2026年净利润为基数,2027年-2028年利润增长率为20.00%和44.00%,参考同行业上市公司近期实施股权激励计划业绩考核指标情况,本次股权激励设置经营业绩目标具备合理性。

除公司层面的业绩考核外,公司还对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