(上接 281 版)

3、激励对象:包括公司(含分子公司,下同)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心(技术/业务)骨干人员、准核心人员。

4、第一类限制性股票的授予数量及分配情况:公司拟向激励对象授予的第一类限制性股票数量为730万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额30,764.0874万股的2.37%。其中,首次授予650.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.11%,约占本激励计划拟授出第一类限制性股票总数的89.04%;预留80.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.26%,约占本次拟授出第一类限制性股票总数的10.96%。

本期激励计划授予的第一类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	姓名	国籍	职务	获授的第一类限制性股票数量(万股)	占本激励计划授予第一类限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
1	田天胜	中国	董事、副总经理	18.00	2.47%	0.06%
2	黄超	中国	副总经理	15.00	2.05%	0.05%
3	游道平	中国	董事、财务总监	12.00	1.64%	0.04%
4	向少华	中国	董事会秘书	9.00	1.23%	0.03%
5、公司及分子公司核心管理人员、核心(技术/业务)人员(117人)				596.00	81.64%	1.94%
首次授予部分合计				650.00	89.04%	2.11%
预留部分合计				80.00	10.96%	0.26%
总计				730.00	100.00%	2.37%

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累计数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公司股本总额的10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、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、子女及外籍员工。

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。

5、解除限售安排

本期激励计划首次授予的第一类限制性股票的解除限售期和各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日止	20%
第二个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日至第一类限制性股票首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日止	50%

预留部分在2025年三季报披露之后授出,则预留部分各批次解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自第一类限制性股票预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日至第一类限制性股票预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予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预留授予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	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类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第一类限制性股票,公司将按本计划规定的原则回购并注销,不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的第一类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本计划解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的,则因前述原因获得的股份将一并回购。

6、授予价格(含预留授予):25.30元/股(调整前)。

7、解除限售条件

解除限售期内,激励对象获授的第一类限制性股票需同时满足以下解除限售条件方可解除限售:

(1)公司未发生以下任一情形:

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)激励对象未发生以下任一情形:

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解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第一类限制性股票考核年度为2025-2027三个会计年度,每个会计年度考核一次,公司需达成以下两个条件之一,方可解除限售且公司层面解除限售比例X取X1和X2的孰高值。

首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下:

解除限售期	考核年度	各考核年度营业收入增长率(A)		各考核年度净利润增长率(B)	
		以2024年营业收入为基数	公司层面解除限售比例(X1)	以2024年净利润为基数	公司层面解除限售比例(X2)
第一个解除限售期	2025年	营业收入增长率不低于10%	70%	净利润增长率不低于10%	70%
		营业收入增长率不低于15%	90%	净利润增长率不低于20%	90%
		营业收入增长率不低于20%	100%	净利润增长率不低于30%	100%
第二个解除限售期	2026年	营业收入增长率不低于30%	70%	净利润增长率不低于40%	70%
		营业收入增长率不低于40%	90%	净利润增长率不低于50%	90%
		营业收入增长率不低于50%	100%	净利润增长率不低于60%	100%
第三个解除限售期	2027年	营业收入增长率不低于60%	70%	净利润增长率不低于70%	70%
		营业收入增长率不低于70%	90%	净利润增长率不低于80%	90%
		营业收入增长率不低于80%	100%	净利润增长率不低于90%	100%

注:上述考核年度的"营业收入""净利润"指公司经审计的合并报表的数据,其中"净利润"指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产(包括但不限于股权、固定资产)处置损益,对合并利润表存在影响的数值作为计算依据,下同。

预留部分在2025年三季报披露后授予,各年度公司层面业绩考核目标分别如下:

解除限售期	考核年度	各考核年度营业收入增长率(A)		各考核年度净利润增长率(B)	
		以2024年营业收入为基数	公司层面解除限售比例(X1)	以2024年净利润为基数	公司层面解除限售比例(X2)
第一个解除限售期	2026年	营业收入增长率不低于30%	70%	净利润增长率不低于40%	70%
		营业收入增长率不低于40%	90%	净利润增长率不低于50%	90%
		营业收入增长率不低于50%	100%	净利润增长率不低于60%	100%
第二个解除限售期	2027年	营业收入增长率不低于60%	70%	净利润增长率不低于70%	70%
		营业收入增长率不低于70%	90%	净利润增长率不低于80%	90%
		营业收入增长率不低于80%	100%	净利润增长率不低于90%	100%

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销,不得递延至下期解除限售。

(4)个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果,并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例(X)×个人层面标准系数(Y)。

激励对象的绩效评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例:

评价等级	B+及以上(良好及以上)	B(较好)	C(及格及以下)
个人层面标准系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票,考核当年不得解除限售的限制性股票,由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销,不可递延至下一年度。

(二)已履行的审批程序

1、2025年5月16日,公司第五届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

2、2025年5月16日,公司第五届监事会第十三次会议审议通过了《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于核查公司2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的议案》。

3、2025年5月19日,公司在内部办公OA系统对激励对象名单和职务进行了公示,公示时间为自2025年5月19日起至2025年5月29日止,在公示期间,公司董事会薪酬与考核委员会及相关部门未收到对本次拟激励对象提出的任何异议。董事会薪酬与考核委员会对激励计划授予激励对象名单进行了核查。详见公司于2025年5月29日在巨潮资讯网站(http://www.cninfo.com.cn)披露的《董事会薪酬与考核委员会关于2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况及核查意见的说明》。并于同日提交披露了《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2025年6月3日,公司2025第一次临时股东会审议并通过了《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

5、2025年6月11日,公司第五届董事会第十九次会议和第五届监事会第十四次会议审议通过了《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见,同意公司董事会向激励对象首次授予股票期权和第一类限制性股票,认为激励对象主体资格合法有效,确定的授予日符合相关规定。

6、2026年6月1日,公司第五届董事会第二十六次会议审议通过了《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见,同意公司董事会向激励对象预留授予股票期权和第一类限制性股票,认为激励对象主体资格合法有效,确定的授予日符合相关规定。

7、2026年8月26日,公司第五届董事会第二十七次会议审议通过了《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划之第一类限制性股票首次授予部分第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》《关于回购注销2025年股票期权与限制性股票激励计划部分第一类限制性股票的议案》《关于注销2025年股票期权与限制性股票激励计划部分股票期权的议案》,董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见。

二、本期激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的说明

(一)限售期届满的说明

根据公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》(以下简称《激励计划(草案)》)的相关规定,本期激励计划首次授予第一类限制性股票的限售期为自授予登记完成之日起算,分别为12个月、24个月、36个月,激励对象根据本期激励计划获授的第一类限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

本期激励计划首次授予的第一类限制性股票的上市日期为2025年6月30日,第一个解除限售期为自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止,故首次授予的第一类限制性股票的第一个限售期已届满,第一个解除限售期为2026年6月30日至2027年6月29日。

(二)解除限售条件成就的说明

根据公司《激励计划(草案)》的相关规定,解除限售期内,激励对象获授的第一类限制性股票需同时满足以下解除限售条件方可解除限售:

解除限售条件	成就情况
公司未发生以下任一情形: 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。	公司未发生前述情形,满足解除限售条件。
激励对象未发生以下任一情形: 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。	激励对象未发生前述情形,满足解除限售条件。
公司层面业绩考核要求: 首次授予的第一类限制性股票考核年度为2025-2027三个会计年度,每个会计年度考核一次,公司需达成以下两个条件之一,方可解除限售且公司层面解除限售比例X取X1和X2的孰高值。 各考核年度营业收入增长率(A) / 各考核年度净利润增长率(B) 解除限售期 / 考核年度 / 以2024年营业收入为基数 / 公司层面解除限售比例(X1) / 以2024年净利润为基数 / 公司层面解除限售比例(X2) 第一个解除限售期 2025年:营业收入增长率不低于10% / 70% / 净利润增长率不低于10% / 70% 营业收入增长率不低于15% / 90% / 净利润增长率不低于20% / 90% 营业收入增长率不低于20% / 100% / 净利润增长率不低于30% / 100% 注:上述考核年度的"营业收入""净利润"指公司经审计的合并报表的数据,其中"净利润"指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产(包括但不限于股权、固定资产)处置损益,对合并利润表存在影响的数值作为计算依据,下同。 公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销,不得递延至下期解除限售。	公司年审机构容诚会计师事务所(特殊普通合伙)对公司出具了2025年度审计报告,经审计,公司2025年营业收入为18.73亿元,较2024年增长率为18.28%,部分完成目标值,公司业绩指标满足解除限售条件,公司层面解除限售比例X1=90%;公司2025年净利润为2.72亿元,较2024年增长率为31.90%,全部完成目标值,公司业绩指标满足解除限售条件,公司层面解除限售比例X2=100%;综上,公司层面解除限售比例X=100%; 因此首次授予部分第一个解除限售期可解除限售比例=20%*100%=20%。
个人层面绩效考核要求: 公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果,并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。 如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例(X)×个人层面标准系数(Y)。 激励对象的绩效评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例: 考核评级 / B+及以上(良好及以上) / B(较好) / C(及格及以下) 个人层面标准系数(Y) / 100% / 70% / 0% 激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票,考核当年不得解除限售的限制性股票,由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销,不可递延至下一年度。	根据董事会薪酬委员会对激励对象的综合考评: 首次授予部分120名激励对象2025年度绩效考核为"B+及以上",对应解锁比例为100%。

综上所述,公司董事会认为本期激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件已经成就,根据2025年第一次临时股东会对董事会的授权,同意公司按照《激励计划(草案)》的相关规定办理本次解除限售相关事宜。

三、解除限售情况

根据本期激励计划的相关规定,首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期可解除限售数量占首次获授第一类限制性股票总数的19.88%,公司本次符合解除限售条件的激励对象共计120人,可解除限售的第一类限制性股票数量为1,292,000股,占公司目前股本总额的0.41%。具体情况如下:

单位:万股

序号	姓名	国籍	职务	首次获授的第一类限制性股票数量	本次可解除限售的第一类限制性股票数量	首次获授剩余未解除限售的第一类限制性股票数量	本次可解除限售数量占目前股本总额的比例
1	田天胜	中国	董事、副总经理	18.00	3.60	14.40	0.01%
2	黄超	中国	副总经理	15.00	3.00	12.00	0.01%
3	游道平	中国	董事、财务总监	12.00	2.40	9.60	0.01%
4	向少华	中国	董事会秘书	9.00	1.80	7.20	0.01%
5、公司及分子公司核心管理人员、核心(技术/业务)人员(116人)				592.00	118.40	473.60	0.37%
合计(120人)				646.00	129.20	512.80	0.41%

注:1、上述"首次获授的第一类限制性股票数量"仅包括本次可解除限售的120名激励对象获授第一类限制性股票数量,不包含1名激励对象因离职而不再符合激励对象资格剩余未解除限售的第一类限制性股票4万股,公司董事会拟对其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票进行回购注销;"首次获授剩余未解除限售的第一类限制性股票数量"不包含1名激励对象因即将离职而不再符合激励对象资格剩余未解除限售的第一类限制性股票4万股,公司董事会拟对其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票进行回购注销。

2、本次解除限售的激励对象中含公司部分董事和高级管理人员,其所持第一类限制性股票解除限售后,将根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号—一股东及董事、高级管理人员减持股份》《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》等有关法律法规的规定执行。

四、本期实施的激励计划与已披露的激励计划是否存在差异的说明

公司已于2026年7月14日实施完成了2025年年度权益分派工作,根据公司《激励计划(草案)》的相关规定及2025年第一次临时股东会的授权,公司于2026年8月26日召开了第五届董事会第二十七次会议,对公司2025年股票期权与限制性股票激励计划股票期权的行权价格(含预留)由50.28元/份调整为50.03元/份、第一类限制性股票的回购价格(含预留)由24.98元/股调整为24.73元/股。

除上述调整内容外,公司本次解除限售情况与公司已披露的本期股权激励计划相关公告内容不存在差异。

五、董事会薪酬与考核委员会的核查意见

(一)董事会薪酬与考核委员会就第一类限制性股票解除限售条件是否成就发表的明确意见

公司符合《上市公司股权激励管理办法》(以下简称《管理办法》)等法律法规、规范性文件规定的实施股权激励计划的条件,公司具备实施股权激励计划的主体资格,符合《激励计划(草案)》中对第一类限制性股票首次授予部分第一个解除限售期解除限售条件的要求,未发生及《激励计划(草案)》中规定的不得解除限售的情形,认为公司本期激励计划第一类限制性股票首次授予第一个解除限售期解除限售条件已经成就。

(二)董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单核实的情况

1、公司本期激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期可解除限售的激励对象不存在下列情形:

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。

2、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核查,认为本次可解除限售的激励对象已满足激励计划规定的解除限售条件,其作为公司本次可解除限售的激励对象主体资格合法、有效;同意公司为符合解除限售条件的120名激励对象按规定解除限售,并为其办理相应的解除限售事宜。

六、律师出具的法律意见

广东华商律师事务所认为:截至本法律意见书出具日,本次解除限售已获得现阶段必要的授权和批准,符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件及《激励计划(草案)》的相关规定;本次解除限售的相关事项符合《管理办法》等法律、法规、规章及规范性文件及《激励计划(草案)》的相关规定;本次解除限售尚需按照《管理办法》《激励计划(草案)》等有关规定办理相关解除限售手续;公司尚需就本次解除限售依法履行信息披露义务。

七、备查文件

1、第五届董事会第二十七次会议决议;

2、董事会薪酬与考核委员会会议决议;

3、法律意见书。

特此公告。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2026年8月27日

证券代码:002979 证券简称:雷赛智能 公告编号:2026-040

深圳市雷赛智能控制股份有限公司关于2025年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件达成的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要提示:

1、本次符合行权条件的激励对象共258名,可行权的股票期权数量为948,000份,占公司目前总股本的比例为0.30%,行权价格为50.03元/份;

2、行权股票来源:公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票;

3、公司首次授予部分第一个行权期可行权股票期权若全部行权,公司股权分布仍具备上市条件;

4、本次股票期权行权采用自主行权模式,本次行权事宜需在有关机构手续办理完成后开始,首次授予部分第一个行权期为2026年6月11日至2027年6月10日止,届时将另行公告,敬请投资者注意。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司(以下简称"公司"或"雷赛智能")于2026年8月26日召开第五届董事会第二十七次会议,审议通过了《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件达成的议案》现将有关事项说明如下:

一、2025年股票期权与限制性股票激励计划已履行的相关审批程序

(一)2025年股票期权与限制性股票激励计划简述

本期激励计划已经公司2025年第一次临时股东会审议通过,主要内容如下:

1、激励工具:股票期权和第一类限制性股票。

2、标的股票来源:公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

3、激励对象:包括公司(含分子公司,下同)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心(技术/业务)骨干人员、准核心人员。

4、股票期权的授予数量及分配情况:公司拟向激励对象授予的股票期权为600.00万份,对应的标的股票数量为600.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额30,764.0874万股的1.95%。其中,首次授予550.70万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.79%,约占本激励计划拟授出股票期权总数的91.78%;预留49.3万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.16%,约占本次拟授出股票期权总数的8.22%。

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:

职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
中层管理人员、技术骨干人员、准核心人员等(292人)	550.7	91.78%	1.79%
预留部分	49.3	8.22%	0.16%
合计	600.00	100%	1.95%

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累计数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公司股本总额的10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

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。

5、行权安排

本激励计划首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授予之日起12个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	20%
第二个行权期	自股票期权首次授予之日起24个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授予之日起36个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	50%

预留部分在2025年三季度报告披露之后授予,则预留部分各批次行权安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权预留授予之日起12个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予之日起24个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后,公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权,当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,由公司予以注销。

6、行权价格(含预留授予):50.60元/股(调整前)。

7、行权条件

行使已获授的股票期权除满足上述条件外,必须同时满足如下条件:

(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行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,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。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权考核年度为2025-2027三个会计年度,每个会计年度考核一次,公司需达成以下两个条件之一,方可行权且公司层面行权比例X取X1和X2的孰高值。

首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下:

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率(A)		各考核年度净利润增长率(B)	
		以2024年营业收入为基数	公司层面行权比例(X1)	以2024年净利润为基数	公司层面行权比例(X2)
第一个行权期	2025年	营业收入增长率不低于10%	70%	净利润增长率不低于10%	70%
		营业收入增长率不低于15%	90%	净利润增长率不低于20%	90%
		营业收入增长率不低于20%	100%	净利润增长率不低于30%	100%
第二个行权期	2026年	营业收入增长率不低于30%	70%	净利润增长率不低于40%	70%
		营业收入增长率不低于40%	90%	净利润增长率不低于50%	90%
		营业收入增长率不低于50%	100%	净利润增长率不低于60%	100%
第三个行权期	2027年	营业收入增长率不低于60%	70%	净利润增长率不低于70%	70%
		营业收入增长率不低于70%	90%	净利润增长率不低于80%	90%
		营业收入增长率不低于80%	100%	净利润增长率不低于90%	100%

注:上述考核年度的"营业收入""净利润"指公司经审计的合并报表的数据,其中"净利润"指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产(包括但不限于股权、固定资产)处置损益,对合并利润表存在影响的数值作为计算依据,下同。

预留部分在2025年三季报披露后授予,各年度公司层面业绩考核目标分别如下:

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率(A)		各考核年度净利润增长率(B)	
		以2024年营业收入为基数	公司层面行权比例(X1)	以2024年净利润为基数	公司层面行权比例(X2)
第一个行权期	2026年	营业收入增长率不低于30%	70%	净利润增长率不低于40%	70%
		营业收入增长率不低于40%	90%	净利润增长率不低于50%	90%
		营业收入增长率不低于50%	100%	净利润增长率不低于60%	100%
第二个行权期	2027年	营业收入增长率不低于60%	70%	净利润增长率不低于70%	70%
		营业收入增长率不低于70%	90%	净利润增长率不低于80%	90%
		营业收入增长率不低于80%	100%	净利润增长率不低于90%	100%

股票期权的行权条件达成,则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销,不得递延至下一年度。

(4)个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果,并依照审核的结果确定激励对象行权的比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面标准系数(Y)。

激励对象的绩效评价结果分为A、B、C三个等级,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价等级	B+及以上(良好及以上)	B(较好)	C(及格及以下)
个人层面标准系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的,作废失效,不可递延至下一年度,由公司统一安排注销。

(二)已履行的相关审批程序

1、2025年5月16日,公司第五届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

2、2025年5月16日,公司第五届监事会第十三次会议审议通过了《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于核查公司2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的议案》。

3、2025年5月19日,公司在内部办公OA系统对激励对象名单和职务进行了公示,公示时间为自2025年5月19日起至2025年5月29日止,在公示期间,公司董事会薪酬与考核委员会及相关部门未收到对本次拟激励对象提出的任何异议。董事会薪酬与考核委员会对激励计划授予激励对象名单进行了核查。详见公司于2025年5月29日在巨潮资讯网站(http://www.cninfo.com.cn)披露的《董事会薪酬与考核委员会关于2025年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况及核查意见的说明》。并于同日提交披露了《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2025年6月3日,公司2025第一次临时股东会审议并通过了《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》《关于公司(2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

5、2025年6月11日,公司第五届董事会第十九次会议和第五届监事会第十四次会议审议通过了《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见,同意公司董事会向激励对象首次授予股票期权和第一类限制性股票,认为激励对象主体资格合法有效,确定的授予日符合相关规定。

6、2026年6月1日,公司第五届董事会第二十六次会议审议通过了《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见,同意公司董事会向激励对象预留授予股票期权和第一类限制性股票,认为激励对象主体资格合法有效,确定的授予日符合相关规定。

7、2026年8月26日,公司第五届董事会第二十七次会议审议通过了《关于调整2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划之第一类限制性股票首次授予部分第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》《关于2025年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》《关于回购注销2025年股票期权与限制性股票激励计划部分第一类限制性股票的议案》《关于注销2025年股票期权与限制性股票激励计划部分股票期权的议案》,董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见。

二、本期激励计划首次授予股票期权第一个行权期行权条件达成的说明

(一)等待期届满的说明

1、根据公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)》(以下简称《激励计划(草案)》)的相关规定,本期激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月36个月。激励对象根据本期激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

本期激励计划首次授予股票期权的授予日为2025年6月11日,第一个行权期为自首次授予之日起12个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止,故首次授予的股票期权的第一个等待期已届满,第一个行权期为2026年6月11日至2027年6月10日止。

(二)行权条件成就的说明

根据公司《激励计划(草案)》的相关规定,行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件:

可行权条件	是否满足可行权条件的说明
公司未发生以下任一情形: 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。	公司未发生前述情形,满足行权条件。
激励对象未发生以下任一情形: 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