

南宁八菱科技股份有限公司

关于第一期股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

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

重要内容提示:

1. 股票期权简称: 八菱 JLC1
2. 股票期权代码: 037906
3. 股票期权首次授予登记完成日: 2025 年 6 月 25 日
4. 股票期权首次授予登记数量: 850 万份
5. 股票期权首次授予登记人数: 108 人
6. 股票期权行权价格: 5.5 元/份
7. 股票期权首次授予日: 2025 年 5 月 19 日
8. 股票来源: 公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票

根据中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所及中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定,南宁八菱科技股份有限公司(以下简称公司)于近日完成了第一期股票期权激励计划(以下简称本激励计划)首次授予登记工作,现将具体情况公告如下:

一、本激励计划已履行的审批程序和信息披露情况

1. 2025 年 4 月 17 日,公司召开第七届董事会薪酬与考核委员会第四次会议,审议通过了《<南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划(草案)>及其摘要》《南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》《关于核实公司第一期股票期权激励计划激励对象名单的议案》。公司董事

会薪酬与考核委员会对本激励计划所涉事宜进行核实并发表了核查意见。

2. 2025 年 4 月 18 日，公司召开第七届董事会第十六次会议，审议通过了《〈南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要》《南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》《关于提请股东大会授权董事会办理公司第一期股票期权激励计划有关事项的议案》等议案，关联董事刘汉桥、林永春回避表决。

3. 2025 年 4 月 18 日，公司召开第七届监事会第十四次会议，审议通过了《〈南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要》《南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》《关于核实公司第一期股票期权激励计划激励对象名单的议案》。公司监事会对本激励计划所涉事宜进行核实并发表了核查意见。

4. 2025 年 4 月 19 日至 2025 年 4 月 28 日，公司将本激励计划首次授予激励对象的姓名和职务在公司官网（www.baling.com.cn）进行了公示。在公示期内，公司监事会、董事会薪酬与考核委员会未收到与本次激励对象有关的任何异议。2025 年 4 月 30 日，公司披露了《南宁八菱科技股份有限公司监事会关于第一期股票期权激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2025-029）、《南宁八菱科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于第一期股票期权激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2025-030）。

5. 2025 年 5 月 8 日，公司召开 2025 年第一次临时股东大会，审议通过了《〈南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要》《南宁八菱科技股份有限公司第一期股票期权激励计划实施考核管理办法》《关于提请股东大会授权董事会办理公司第一期股票期权激励计划有关事项的议案》，关联股东已回避表决。公司实施本激励计划获得批准，董事会被授权确定股票期权授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予所必需的全部事宜。

6. 2025 年 5 月 9 日，公司披露了《南宁八菱科技股份有限公司关于第一期股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票的自查报告》（公告编号：2025-033）。

7. 经公司股东大会授权，2025 年 5 月 19 日，公司召开第七届董事会薪酬与考核委员会第五次会议、第七届董事会第十八次会议和第七届监事会第十六次会议，分别审议通过了《关于向第一期股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，关联董事刘汉桥、林永春回避表决。公司董事会薪酬与考核委员会、监事会对首次授予激励对象名单再次进行审核并发表了核查意见。公司聘请的律师出具了相应法律意见。

二、本激励计划首次授予股票期权的实际情况

(一)本激励计划股票期权首次授予情况

1. 股票期权首次授予日：2025 年 5 月 19 日
2. 股票期权首次授予数量：850 万份
3. 股票期权首次授予人数：108 人

本激励计划首次授予的激励对象及具体分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万份)	占本激励计 划授出全部 权益数量的 比例	占公司目前总 股本的比例
1	刘汉桥	副董事长	90	9%	0.32%
2	魏远海	总工程师	50	5%	0.18%
3	黄缘	副总经理	50	5%	0.18%
4	林永春	董事、财务总监、 董事会秘书	50	5%	0.18%
中层管理人员、核心技术（业务）人员 （共计 104 人）			610	61%	2.15%
首次授予合计			850	85%	3%

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均未超过公司股本总额的 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公司股本总额的 10%。

（2）本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

（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。

4. 股票期权行权价格：5.5 元/份

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和/或数量将根据本激励计划做相应的调整。

5. 股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

(二)本激励计划首次授予股票期权的有效期限、等待期和行权安排

1. 有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

2. 等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期。本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予日起 12 个月、24 个月。预留部分股票期权的等待期根据授予时间确定。

3. 行权安排

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。在可行权期内，若达到本激励计划规定的行权条件，则激励对象可根据以下行权期及时间安排分批行权，具体行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权比例
首次授予股票期权第一个行权期	自首次授予股票期权授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
首次授予股票期权第二个行权期	自首次授予股票期权授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予股票期权授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

行权条件成就的，激励对象须在上述约定的行权期内行权完毕，否则该部分股票期权将自动失效。行权条件未成就的，则不得行权。未行权或不得行权的当期股票期权，由公司注销，不得递延至下期行权。

(三)本激励计划首次授予股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象方可行使已获授的股票期权：

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，公司将取消其参与本激励计划的资格，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

本激励计划考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例。

首次授予的股票期权公司层面业绩考核目标：

行权期	考核年度	净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025 年	7800 万元	7000 万元
第二个行权期	2026 年	8500 万元	7800 万元
考核指标		考核指标完成度	公司层面行权比例（X）
考核年度净利润（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_n \leq A < A_m$	$X= A/ A_m$
		$A < A_n$	$X=0\%$

注：（1）上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，以经审计的合并报表所载数据为计算依据；

（2）上述股票期权行权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。

行权期内，若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例（X）按考核指标完成情况确定；若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，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，由公司注销。

4. 激励对象个人层面行权绩效考核要求

股票期权的行权与激励对象各行权期对应业绩考核年度的个人绩效考核结果挂钩。激励对象个人考核按照公司现行的绩效考核制度执行，由公司对激励对象在各考核期内的考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。个人考核结果分为 A、B、C、D、E 五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象实际行权的股份数量：

个人绩效考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D	E
个人层面行权比例（Y）	100%	90%	80%	70%	0%

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际可行权数量=个人当期计划行权数量×当期公司层面行权比例（X）×当期个人层面行权比例（Y）。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票期权由公司注销，不得递延至下期行权。

三、本激励计划股票期权首次授予登记完成情况

本激励计划首次授予的股票期权已在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司完成授予登记手续，登记具体情况如下：

1. 股票期权代码：037906
2. 股票期权简称：八菱 JLC1
3. 股票期权首次授予登记数量：850 万份
4. 股票期权首次授予登记人数：108 人
5. 股票期权首次授予登记完成日：2025 年 6 月 25 日

四、激励对象获授股票期权与公司公示情况一致性的说明

本次获授股票期权的激励对象及其获授股票期权数量与公司于 2025 年 4 月 19 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《第一期股票期权激励计划激励对象名单》内容一致。

五、股票期权的授予对公司经营能力和财务状况的影响

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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，根据授予日股票期权的公允价值确认激励成本。激励成本将在本激励计划的实施过程中分期确认，并在经常性损益中列支。

公司按照估值工具对 2025 年 5 月 19 日首次授予的 850 万份股票期权进行测算，预计该部分股票期权激励成本摊销情况如下：

首次授予数量 (万份)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	预计摊销的总费用 (万元)
850	365.13	325.44	71.44	762.01

注：上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与授予日收盘价格、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，实施本激励计划产生的激

励成本对公司经营业绩的影响以经审计的数据为准。

上述测算不包含预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，实施本激励计划有利于进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司骨干员工的积极性，有效提升核心团队的凝聚力和企业核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司持续健康发展。

特此公告。

南宁八菱科技股份有限公司

董事会

2025年6月27日