

证券简称：隆利科技

证券代码：300752

深圳市隆利科技股份有限公司
2026年股票期权激励计划（草案）

二〇二六年二月

声明

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

本公司及所有激励对象承诺，若公司因信息披露文件中存有虚假记载、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《深圳市隆利科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为800.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额228,498,956股的3.5011%。本次授予为一次性授予，无预留权益。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

2024年，公司披露了2024年股票期权激励计划，授予数量为700万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.0635%；2025年5月20日，公司发布了《关于2024年股票期权激励计划第一个行权期集中行权结果暨股份上市的公告》，公司已完成2024年股票期权第一个行权期325.55万份股份行权，剩余未行权期权总数量为326.3万份，加上本激励计划拟授予的800万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的4.9291%。

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本激励计划草案公告日时公司股本总额的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公司股票数量未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的1%。

四、本激励计划授予激励对象的股票期权的行权价格为18.77元/份。

五、在本激励计划草案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。

六、本激励计划拟授予的激励对象总人数不超过22人，包括公司公告本激励计划草案时在公司（含合并报表子公司、控股子公司，下同）任职的中层管

理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认定需要激励的其他员工。

七、本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

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者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、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，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、子女以及外籍员工。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第8.4.2条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三）最近十二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《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、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

十一、激励对象承诺，若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，将由本次股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十三、自股东会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象授予权益，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《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

十四、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。

目录

声明	1
特别提示	2
目录	5
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 本激励计划的股票来源、数量和分配	11
第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期 ..	13
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	16
第八章 股票期权的授权与行权条件	17
第九章 本激励计划的调整方法和程序	21
第十章 股票期权的会计处理	23
第十一章 股票期权激励计划的实施程序	25
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务	28
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理	30
第十四章 附则	34

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：

隆利科技、本公司、公司、上市公司	指	深圳市隆利科技股份有限公司
本激励计划、本次股权激励计划、本计划	指	公司 2026 年股票期权激励计划
本激励计划草案	指	公司 2026 年股票期权激励计划（草案）
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股票的权利
激励对象	指	公司公告本激励计划草案时在公司（含合并报表子公司、控股子公司，下同）任职的中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认定需要激励的其他员工。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	从股票期权授予之日起到股票期权全部行权或注销完毕之日止的时间段
等待期	指	股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所持有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公司章程》	指	《深圳市隆利科技股份有限公司章程》
《监管指南第 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》
《考核管理办法》	指	《公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案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、本计划草案中若出现合计数与各加数之和尾数不符的情况，系四舍五入所致。

第二章 本激励计划的目的与原则

实施激励计划的目的是进一步完善公司的法人治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和核心骨干的责任感、使命感，确保公司发展战略和经营目标的实现。具体表现在：

（一）进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升；

（二）建立股东与经营管理层之间的利益共享、风险共担机制，提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现；

（三）充分调动激励对象的积极性，确保公司业绩稳步提升，同时为稳定和吸引优秀人才提供一个良好的激励平台；

（四）有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的持续健康发展。

公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

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，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会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其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单；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；并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。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，董事会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，董事会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，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，当激励对象发生变化时董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的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

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含合并报表子公司、控股子公司，下同）任职的中层管理人员、核心技术（业务）骨干，以及公司董事会认定需要激励的其他员工（不包括公司独立董事，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、子女以及外籍员工）。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划拟授予涉及的激励对象不超过22人，包括：

- 1、公司中层管理人员；
- 2、公司核心技术（业务）骨干；
- 3、公司董事会认为需要激励的其他人员。

以上所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励计划规定的考核期内与公司存在劳动关系或聘用关系。

（二）本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，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、子女以及外籍员工。激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 1、最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近十二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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，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。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会将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日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

（三）公司对内幕信息知情人及激励对象在本激励计划公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，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。

第五章 本激励计划的股票来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为股票期权，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

二、拟授予股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计为800.00万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额228,498,956股的3.5011%。

2024年，公司披露了2024年股票期权激励计划，授予数量为700万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.0635%；2025年5月20日，公司发布了《关于2024年股票期权激励计划第一个行权期集中行权结果暨股份上市的公告》，公司已完成2024年股票期权第一个行权期325.55万份股份行权，剩余未行权期权总数量为326.3万份，加上本激励计划拟授予的800万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的4.9291%。

本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

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本激励计划草案公告日时公司股本总额的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公司股票数量未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的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。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划拟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	国籍/地区	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
中层管理人员、核心技术（业务）骨干			800	100%	3.5011%
合计			800	100%	3.5011%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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公司股本总额的20%。

2、上述激励对象不包括公司独立董事，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、子女以及外籍员工。

3、表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，是由于四舍五入所造成。

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

二、本激励计划的授权日

授权日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内完成授权日的确定、授予登记、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，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述60日内。

三、本激励计划的等待期

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。本激励计划授予的股票期权的等待期分别为自授权日起12个月、24个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

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。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（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）中国证监会及本所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他

重大事项。

五、本激励计划授予的股票期权的行权安排

本激励计划授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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%
第二个行权期	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，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，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。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，公司将予以注销。

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等。

六、本激励计划的禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司高级管理人员的，其在任职期间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）激励对象为公司高级管理人员的，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）激励对象为公司高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第10号——股份变动管理》等有关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》中对公司高级管理人员持有

股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象在转让其所持有的公司股票时应当符合修改后的相关规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为18.77元/份，即满足行权条件后，激励对象可以每股18.77元的价格购买1股公司股票。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的行权价格为不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- （一）本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价，为每股18.59元；
- （二）本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价，为每股18.77元。

第八章 股票期权的授权与行权条件

一、股票期权的授权条件

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；反之，若下列任一授予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权。

（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）激励对象未发生以下任一情形：

- 1、最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近十二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、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的股票期权方可行权：

（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）激励对象未发生以下任一情形：

1、最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2、最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3、最近十二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激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；任何激励对象发生上述第（二）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。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标值
第一个行权期	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于10%
第二个行权期	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于20%

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、特别提示：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。

根据各考核年度公司层面业绩考核目标的完成情况（营业收入增长率实际完成率 R =各考核年度实际完成值/业绩考核目标值），公司依据下表确定公司层面行权比例：

业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
公司层面行权比例	100%	80%	0

若各行权期内，公司当期营业收入增长率实际达成率R未达到80%，所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其当期实际可行权股票的数量。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（D）四个档次。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的实际可行权的股份数量：

个人绩效考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0

（五）激励对象当期实际可行权的股票期权数量

公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核，由个人考核结果及挂钩所在组织的绩效考核目标完成情况确定其实际行权的额度。

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权的股票期权由公司统一注销处理，不可递延至以后年度。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划决定选取营业收入增长率作为公司层面的业绩考核指标。营业收入增长率指标反映企业经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果。同时，本次考核指标设置目标完成区间，根据实际完成情况决定授予权益可行使数量，形成激励梯度，有利于充分发挥激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，可以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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可行权的条件及具体的行权比例。

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、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（二）配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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 为调整后的股票期权数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（四）增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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； P 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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 为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股缩股比例； P 为调整后的行权价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。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，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。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向公司董事会出具专业法律意见书。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，同时公告法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》等的相关规定，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、会计处理方法

（一）授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用Black-Scholes模型（B-S模型）确定股票期权在授权日的公允价值。

（二）等待期

公司在等待期内的每个资产负债表日，按照授权日权益工具的公允价值和股票期权各期的行权比例将取得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）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权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行权而失效或作废，则由公司进行注销，并减少所有者权益。

（五）股票期权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，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型计算股票期权的公允价值，具体参数选取如下：

1、标的股价：18.62元/股（2026年2月6日的收盘价，假设为授权日公司收盘价）

2、行权价：18.77元/股（股票期权的行权价格）

- 3、有效期分别为：12个月、24个月（授权日至每期首个行权日的期限）
- 4、历史波动率：24.4451%、30.4201%（分别采用创业板价格指数（399006）最近12个月、24个月的波动率）；
- 5、无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期存款基准利率）；
- 6、股息率：0%、0%（公司最近1年、2年平均股息率）。

二、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，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行权比例摊销，进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司2026年股票期权激励计划2026年3月授予激励对象股票期权，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示（单位：万元）：

授予股票期权的数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
800.00	2,123.73	1,196.64	812.47	114.63

注：1、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实际授权日、授权日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；

- 2、公司提醒股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。
- 3、上述成本摊销预测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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低人力成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章 股票期权激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

1、公司董事会应当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当回避表决。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；同时提请股东会授权董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销等事宜。

2、董事会薪酬与考核委员会应当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意见。公司将聘请律师事务所根据法律、行政法规及《管理办法》的规定，对本激励计划出具法律意见书，发表专业意见。

3、公司应当对内幕信息知情人及激励对象在本激励计划公告前6个月内买卖公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

4、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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。董事会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。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、公司股东会在对本激励计划进行投票表决时，股东会应当对《管理办法》中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。公司股东会审议股权激励计划时，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。

6、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，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销等事宜。

二、股票期权的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划且董事会审议通过向激励对象授予权益的决

议后，公司与激励对象签署《2026年股票期权激励计划股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事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进行审议并公告；预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准，董事会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获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司董事会薪酬与考核委员会应当对董事会确定的股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、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，董事会薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所等应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内向激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司董事会应当在授予登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。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。

6、授予日后，公司应在规定期限内向深圳证券交易所和中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司申请办理股票期权登记事宜。

三、股票期权的行权程序

1、股票期权行权前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见书。行权期内，激励对象获授的股票期权对应可行权的部分，由公司办理行权事宜；对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。公司应当及时披露股票期权行权的相关情况。

2、公司在股票期权行权前，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事宜。

3、对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

4、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，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。

5、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理变更事项的登记手续。

四、本激励计划的变更程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

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

（1）导致提前行权的情形；

（2）降低行权价格的情形（因资本公积金转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低行权价格的情形除外）。

3、公司董事会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意见。律师事务所应当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

1、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的，需经董事会审议通过。

2、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的，应当由股东会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规、法规和规范性文件的规定、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。

4、本激励计划终止时，尚未行权的股票期权由公司注销。

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，以及监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将经董事会批准按本激励计划规定的原则，注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司应按照相关法律法规、部门规章及规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（五）公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜按规定办理行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用协议等执行。

（七）法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有的贡献。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规的规定

缴纳个人所得税及其他税费。

（五）激励对象承诺，若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，将由本次股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（六）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

（七）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《2026年股票期权激励计划股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（八）法律、行政法规、部门规章及规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十三章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权应终止行权，其未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形；

6、公司董事会认为需要终止激励计划的情形。

（二）公司发生实际控制权变更的情形：

当公司控制权发生变更时，由公司董事会决定是否终止实施本激励计划。

（三）公司出现合并、分立的情形：

1、公司发生合并、分立等事项时，各股东应在公司合并、分立的相关协议中承诺继续实施本激励计划；

2、公司发生合并、分立等事项而致使公司解散的，本激励计划终止实施，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（四）公司因本次激励计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理。激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当将由本激励计划所获得的全部收益返还公司。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还上述收益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更

1、若激励对象因工作原因发生职务变更，但仍与本公司（含公司全资及控股子公司）有聘用关系或劳动关系的，其所获授的股票期权仍按照本激励计划规定的程序执行。

2、若激励对象职务变更为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（二）激励对象发生个人过错

自激励对象发生下列任一情形之日起，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销；对已行权股票按适用法律相关规定或公司内部管理规章制度处理：

1、激励对象违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

2、激励对象违反公司内部管理规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，构成严重违纪，被处以辞退处分的；

3、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露公司商业秘密或技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违规行为，直接或间接损害公司利益或声誉的；

4、激励对象因执行职务时的错误行为致使本公司（含公司全资及控股子公司）利益受到重大损失的；

5、激励对象违反与本公司（含公司全资及控股子公司）之间签订的劳动合同、聘用合同、保密协议、知识产权转让协议、避免同业竞争协议等任何协议、合同或安排，或违反《员工手册》之过失条款的；

6、激励对象因犯罪行为被依法追究刑事责任的；

7、其他董事会认为对公司有负面影响的情形。

（三）激励对象离职

激励对象若因合同到期且不再续约或主动辞职的，因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，以及因不能胜任岗位工作导致公司解除或终止与激励对象劳动关系的，其已行权股票不作处理，已获

准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利，其未获准行权的股票期权作废，由公司进行注销。

激励对象离职前需缴纳完毕已获授股票期权且已行权部分的个人所得税。

（四）激励对象退休

激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司及全资/控股子公司任职或以其他形式继续为公司及全资/控股子公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益或声誉的行为的，其已行权股票不作处理；其已获准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利，激励对象正常退休当年参与公司及业务单元层面考核并按其退休前为公司提供服务的月份比例（含退休当月）确定可行权比例，且由薪酬与考核委员会决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；其未获准行权的股票期权作废，由公司进行注销。

（五）激励对象丧失劳动能力

激励对象丧失劳动能力，其已行权股票不作处理；其未获准行权的股票期权作废，由公司进行注销；对于其已获准行权但尚未行权的股票期权（“可行权期权”），则按如下规则处理：

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利，在前述情形发生的所在考核期参与公司及业务单元层面考核，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利，其可行权期权比例按照其在考核期内为公司实际提供的服务月数/12个月确定（未足月，按1个月计算），其个人绩效考核条件按照本激励计划执行。

该等激励对象需缴纳完毕已获授股票期权且已行权部分的个人所得税。

（六）激励对象身故

激励对象身故，其已行权股票不作处理；其未获准行权的股票期权作废，由公司进行注销；对于其已获准行权但尚未行权的股票期权（“可行权期权”），则按如下规则处理：

1、激励对象若因执行职务而身故的，其可行权期权将由其遗产管理人、遗嘱继承人或法定继承人代为持有及行权（若该等指定的遗产管理人、遗嘱继承

人和/或法定继承人之间有任何争议，应按照有管辖权的人民法院作出的生效民事判决或民事调解书执行，下同）；其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，其可行权期权将由其遗产管理人、遗嘱继承人或法定继承人代为持有及行权；其可行权期权比例按照其在考核期内为公司实际提供的服务月数/12个月确定（未足月，按1个月计算），其个人绩效考核条件按照本激励计划执行。

激励对象身故后，其继承人按照本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

（七）激励对象所在控股子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司不再持有该公司的控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权可保留相应的行权权利；其未获准行权的股票期权作废，由公司进行注销。

（八）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

- 1、最近十二个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 2、最近十二个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- 3、最近十二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。

（九）其它未说明的情况由薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间，凡因执行本激励计划及/或双方签订的《2026年股票期权激励计划股票期权授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《2026年股票期权激励计划股票期权授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过薪酬与考核委员会调解解决；若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均可向公司所在地有管辖权法院提交诉讼。

第十四章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市隆利科技股份有限公司

董事会

2026年2月6日