

# 浙江大自然户外用品股份有限公司

## 关于修订2024年限制性股票激励计划并修订相关文件的公告

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。

浙江大自然户外用品股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月24日召开第三届董事会第十一次会议，审议通过了《关于修订2024年限制性股票激励计划并修订相关文件的议案》，同意修订2024年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）中公司层面2026年业绩考核指标及激励对象个人情况发生变化时的相关事宜，并相应修订其摘要及《浙江自然2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》相关内容。本次修订相关事项已经公司第三届董事会薪酬与考核委员会第五次會議审议通过，尚需提交公司股东会审议，具体情况如下：

### 一、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2024年12月27日，公司第三届董事会第四次会议审议通过《关于〈浙江自然2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要〉的议案》《关于〈浙江自然2024年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2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。

2、2024年12月27日，浙江自然第三届监事会第四次会议审议通过《关于〈浙江自然2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要〉的议案》《关于〈浙江自然2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核查〈浙江自然2024年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单〉的议案》等相关议案。

3、2025年1月21日至2025年2月10日，在公司内部对本次激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务进行了公示，公示时间共20天，在公示期内，公司监事会未接到与本次激励计划首次授予激励对象有关的任何异议。2025年2月12日，公司于上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露了《监事会关于公司2024年限制

性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

4、2025年2月20日，公司召开2025年第一次临时股东大会审议通过《关于〈浙江自然2024年限制性股票激励计划(草案)及其摘要〉的议案》《关于〈浙江自然2024年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2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

5、2025年2月26日，公司于上海证券交易所网站披露了《浙江大自然户外用品股份有限公司关于2024年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》。经核查，在本次激励计划草案公开披露前六个月内，未发现本次激励计划的内幕信息知情人利用本次激励计划有关内幕信息进行股票买卖的行为或泄露本次激励计划有关内幕信息的情形。

6、2025年3月3日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第二次会议，审议通过了《关于向公司2024年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》，并提交公司董事会审议。

7、2025年3月3日，公司召开第三届董事会第五次会议和第三届监事会第五次会议，审议通过了《关于向公司2024年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》同意确定2025年3月18日为首次授予日，以10.62元/股的授予价格向符合授予条件的61名激励对象授予限制性股票1,221,840股。

8、2025年3月5日披露了《浙江自然2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单（首次授予日）》、《浙江自然监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见（授予日）》。

9、2025年4月9日公司披露了《浙江自然关于股份性质变更暨2024年限制性股票激励计划授予的进展公告》，公司在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成了首次授予登记工作，首次授予激励对象61人，共计1,221,840股限制性股票。2025年4月14日公司披露了《浙江自然2024年限制性股票激励计划首次授予结果公告》。

10、2025年8月22日，公司第三届董事会第七次会议和第三届监事会第七次会议，审议通过了《关于回购注销2024年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》，鉴于公司2024年限制性股票激励计划首次授予的部分激励对象，因为个人原因主动辞职，与公司解除劳动关系，已不符合激励计划规定的条件，公司对其已获授但尚未解除限售的全部限制性股票32,200股进行回购注销。公司监事会审议通过了相关议

案并发表了核查意见。

11、2026年4月24日公司召开第三届董事会第十一次会议，审议通过了《关于修订2024年限制性股票激励计划并修订相关文件的议案》《关于回购注销2024年限制性股票激励计划部分限制性股票及调整回购价格的议案》。上述议案已经公司第三届董事会薪酬与考核委员会第五次会议审议通过，公司董事会薪酬与考核委员会对相关事项出具了核查意见。

## 二、修订本激励计划的具体情况

### （一）本次修订的原因

受全球经济下行和需求放缓、国际政治环境变化等多重外部因素影响，给公司的生产经营带来了一定的挑战，公司本次激励计划原设定的业绩考核指标已不能和公司当前所处的行业及国际形势相匹配，若继续实施原有公司层面业绩考核指标，有可能出现业绩考核指标未达成而导致负激励的情形，违背了公司实施本次激励计划的初衷，不利于调动员工工作积极性，不利于公司持续稳健发展，不符合公司股东长远利益。为更好地发挥激励作用，确保公司长期发展目标的实现，公司管理层结合公司经营情况及长期发展战略，从宏观、中观、微观等方面进行研讨及审核评估，拟修订本激励计划中公司层面业绩考核指标。

本次激励计划修订，不会改变公司对行业未来发展的信心及既定的战略目标，公司的各项战略目标均在有序推进中。公司所处的户外行业，依然处在一个发展的快车道且将是一个长期的过程，户外行业的发展前景未来可期。

综合考虑上述因素，经公司管理层审慎研究，为更好地保障公司本次激励计划的顺利实施，鼓舞员工士气，充分调动核心人员的积极性，公司拟对本次激励计划中公司层面2026年度业绩考核指标及激励对象个人情况发生变化进行修订，并相应修订其摘要、《浙江自然2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。经修订后的公司业绩考核指标更具科学性和合理性，修订后的激励对象个人情况发生变化的相关安排更具有挑战性和增长性，也客观反映外部环境和公司经营情况的现状，能进一步激励员工发挥主动性和积极性，有利于公司持续稳健发展，符合公司股东的利益。

### （二）本次修订的具体内容

1、对《激励计划》“第八章 限制性股票的授予与解除限售条件”之“三、公司层面业绩考核要求”

### 修订前：

本激励计划首次授予的限制性股票分两期解除限售，考核期为 2025-2026 年的两个会计年度，每个会计年度考核一次。以各考核指标完成率情况及相应权重来确定公司层面绩效系数（X），根据公司层面绩效系数（X）来确定当年公司层面可解除限售比例（M）。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标	指标权重	考核指标的目标值	
		第一个解除限售期	第二个解除限售期
净利润	40%	2025 年度不低于 27,470.00 万元	2026年度不低于37,400.00万元
营业收入	60%	2025 年度不低于 138,900.00 万元	2026年度不低于200,000.00万元

注：1、上表中“净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除有效期内公司股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据；“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售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。

公司考核年度净利润目标的实际完成率为（A），营业收入目标的实际完成率为（B），单个指标的完成率封顶值为 100%。各年度公司层面绩效系数（X），计算公式为  $X=A \times 40\% + B \times 60\%$ ，公司层面绩效系数（X）对应的可解除限售比例（M）如下表所示：

考核年度	绩效系数（X）	解除限售比例（M）
2025 年度	A 与 B 均小于（不含）90%	0
	A 与 B 任一项大于或等于 90%，且 $X < 100\%$	X
	$X \geq 100\%$	100%
2026 年度	A 与 B 均小于（不含）85%	0
	A 与 B 任一项大于或等于 85%，且 $X < 100\%$	X
	$X \geq 100\%$	100%

注：净利润目标的实际完成率（A）为考核年度实际达到的净利润占考核当年所设净利润目标值的比例，营业收入目标的实际完成率（B）为考核年度实际达到的营业收入占考核当年所设营业收入目标值的比例。

本激励计划预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度和各年度业绩考核目标同首次授予限制性股票的安排一致。

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息之和进行回购注销。

### 修订后：

本激励计划首次授予的限制性股票分两期解除限售，考核期为 2025-2026 年的两个会计年度，每个会计年度考核一次。以各考核指标完成率情况及相应权重来确定公司层面绩效系数（X），根据公司层面绩效系数（X）来确定当年公司层面可解除限售比例（M）。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标	指标权重	第一个解除限售期考核指标的目标值
扣非净利润	40%	2025 年度不低于 27,470.00 万元
营业收入	60%	2025 年度不低于 138,900.00 万元

业绩考核指标	指标权重	第二个解除限售期考核指标的目标值
扣非净利润	35%	2026年度不低于17,733.00万元
营业收入	65%	2026年度不低于122,200.00万元

注：1、上表中“扣非净利润”指经审计的合并报表中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除有效期内公司股权激励计划所涉及股份支付费用影响的数据作为计算依据；“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；

2、上述限制性股票解除限售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。

#### （一）第一期可解除限售比例计算方式

公司考核年度扣非净利润目标的实际完成率为（A）（计算公式为： $A = \text{实际完成值} / \text{目标值} \times 100\%$ ），营业收入目标的实际完成率为（B）（计算公式为： $B = \text{实际完成值} / \text{目标值} \times 100\%$ ），单个指标的完成率封顶值为 100%。第一期 2025 年度公司层面绩效系数（X），计算公式为  $X = A \times 40\% + B \times 60\%$ ，公司层面绩效系数（X）对应的可解除限售比例（M）如下表所示：

绩效系数（X）	解除限售比例（M）
---------	-----------

A 与 B 均小于（不含）90%	0
A 与 B 任一项大于或等于 90%，且 X<100%	X
X≥100%	100%

注：扣非净利润目标的实际完成率（A）为考核年度实际达到的扣非净利润占考核当年所设扣非净利润目标值的比例，营业收入目标的实际完成率（B）为考核年度实际达到的营业收入占考核当年所设营业收入目标值的比例。

## （二）第二期可解除限售比例计算方式

公司考核年度扣非净利润目标的实际完成率为（A）（计算公式为： $A = \text{实际完成值} / \text{目标值} \times 100\%$ ）；营业收入目标的实际完成率为（B）（计算公式为： $B = \text{实际完成值} / \text{目标值} \times 100\%$ ）。第二期 2026 年度公司层面绩效系数（X），计算公式为： $X = A \times 35\% + B \times 65\%$ 。公司层面绩效系数（X）对应的可解除限售比例（M）如下表所示：

绩效系数（X）	解除限售比例（M）
A<87.68%且 B<96.16%	0
A≥87.68%或 B≥96.16%，且 X<100%	X
X≥100%	100%

注：可解除限售比例（M）计算结果将四舍五入取整至百分比个位数。

本激励计划预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度和各年度业绩考核目标同首次授予限制性股票的安排一致。

在解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息之和进行回购注销。

2、对《激励计划》“第十三章 公司/激励对象发生异动的处理”之“二、激励对象个人情况发生变化”之（二）”

### 修订前：

（二）激励对象发生职务变更，但仍符合激励条件的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；激励对象因不能胜任岗位工作而发生职务变更的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票的 50%不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象因触犯法律、违反职业道德、违反竞业条款、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因

导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

#### **修订后：**

(二) 激励对象发生职务变更，但仍符合激励条件的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；激励对象因不能胜任岗位工作而发生职务变更的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票的 50%不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象因触犯法律、违反职业道德、违反竞业条款、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税。

3、除上述修订外，本激励计划其他内容不变，《激励计划》及其摘要、《考核管理办法》等文件中对应内容也同步进行修订。

#### **三、本次修订对公司的影响**

本次修订 2024 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核指标及激励对象个人情况发生变化时的相关事宜，是根据相关法律法规的规定及公司实际发展情况采取的应对措施，有利于更好地实施本次激励计划，进一步增加激励的效果，达到激励的目的。公司对本激励计划相关事项的修订不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会导致提前解除限售的情形，不涉及降低授予价格的情形，不会降低公司后续发展的目标要求，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

#### **四、董事会薪酬与考核委员会意见**

公司本次对 2024 年股票激励计划的修订符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规和规范性文件中关于股权激励计划修订的相关规定，修订程序合法合规。公司根据实际生产经营情况修订公司层面业绩考核指标，并根据人员调配修改激励对象个人情况变化时的相关事宜，以保障本次激励计划具备实际操作和激励意义，有利于充分调动激励对象的积极性，促进公司未来业绩的稳步增长，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司修订本次激励计划并修订相关文件。

## 五、法律意见书的结论性意见

上海锦天城（杭州）律师事务所律师认为：公司本次修订《激励计划》的原因具有合理性，不存在导致加速行权/提前解除限售及降低授予价格的情形，符合《管理办法》第四十八条的相关规定；本次激励计划修订的内容合法、有效，符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划》等相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本次修订已经公司薪酬与考核委员会及董事会审议通过，本次修订已取得现阶段必要批准与授权，履行了相应的程序，尚需公司股东会审议通过，符合《管理办法》第四十八条的相关规定。公司已按照《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

特此公告。

浙江大自然户外用品股份有限公司董事会

2026年4月28日