

广东聚石化学股份有限公司

关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象授予

股票期权的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 股票期权授权日：2026 年 8 月 14 日
- 股票期权授予数量：9,000,000 份，占目前公司股本总额的 7.42%
- 股权激励方式：股票期权

《广东聚石化学股份有限公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）规定的股票期权授予条件已经成就，根据广东聚石化学股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年第二次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 8 月 14 日召开第七届董事会第十二次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》，确定股票期权的授权日为 2026 年 8 月 14 日，现将有关事项说明如下。

一、股票期权授予情况

（一）已履行的相关审批程序和信息披露情况

1、2026 年 6 月 8 日，公司召开了第七届董事会第十次会议，审议通过了《关于公司〈2026 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》等。上述相关议案已经过董事会薪酬与考核委员会审议通过并出具了相关核查意见。

2、2026 年 6 月 9 日至 2026 年 6 月 18 日，公司将激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2026 年 6 月 19 日，公司披露了《聚石化学董事会薪酬与

考核委员会关于公司 2026 年股票期权激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2026-043）。

3、2026 年 6 月 24 日，公司 2026 年第二次临时股东会审议通过了《关于公司〈2026 年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》。公司实施本激励计划获得股东会批准，董事会被授权确定股票期权授权日，在符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜。公司于 2026 年 6 月 25 日披露了《关于公司 2026 年股票期权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2026-046）。

4、2026 年 8 月 14 日，公司召开第七届董事会第十二次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》。董事会认为本激励计划的授予条件已经成就，同意以 2026 年 8 月 14 日为授权日，向 11 名激励对象授予 9,000,000 份股票期权。上述议案已经过董事会薪酬与考核委员会审议通过并发表了相关核查意见。

（二）关于本次授予情况与股东会审议通过的激励计划差异情况说明

本次授予事项相关内容与公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的《激励计划（草案）》相关内容一致。

（三）董事会关于符合授予条件的说明，董事薪酬与考核委员会发表的明确意见

1、董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

根据《激励计划（草案）》中对授予条件的规定，激励对象获授股票期权需同时满足如下条件：

A、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。

B、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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划的授予条件已经成就。董事会同意确定以 2026 年 8 月 14 日为授权日，向 11 名激励对象授予 9,000,000 份股票期权，行权价格为 44.22 元/份。

2、薪酬与考核委员会对本次授予是否满足条件的相关说明

(1) 本激励计划授予股票期权的激励对象人员名单与公司 2026 年第二次临时股东大会批准的《激励计划（草案）》中规定的授予激励对象名单相符。

(2) 本激励计划授予激励对象为公司公告《激励计划（草案）》时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。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、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划授予激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象

条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（3）公司和本激励计划授予激励对象未发生不得授予权益的情形，公司《激励计划（草案）》规定的授予条件已经成就。

（4）本激励计划的授权日确定为 2026 年 8 月 14 日，该授权日符合《管理办法》以及《激励计划（草案）》中有关授权日的相关规定。

因此，董事会薪酬与考核委员会认为本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件已经成就，同意确定以 2026 年 8 月 14 日为授权日，向 11 名激励对象授予 9,000,000 份股票期权，行权价格为 44.22 元/份。

（四）授予股票期权的具体情况

1、授权日：2026 年 8 月 14 日。

2、授予数量：9,000,000 份，占目前公司股本总额的 7.42%。

3、授予人数：11 人。

4、行权价格：44.22 元/份。

5、股票来源：本激励计划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。

6、股权激励计划的有效期、等待期与行权安排：

（1）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权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 36 个月。

（2）本激励计划的等待期

股票期权自相应授权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，均自相应授权日起计算。本激励计划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，激励对象根据本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。

（3）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：

①公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 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进入决策程序之日，至依法披露之日内；

④中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《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或发生变更的，以相关规定为准。

（4）本激励计划的行权安排

本激励计划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	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 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的股票期权。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，公司将予以注销。在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股或配股等事宜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，若届时股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。

（5）股票期权的行权条件

激励对象对已获授的股票期权进行行权，除满足与授予条件一致的相关要求外，必须同时满足如下条件：

①激励对象公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2026 年—2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标（Am）
第一个行权期	2026 年	2026 年度净利润不低于 1.5 亿元
第二个行权期	2027 年	2027 年度净利润不低于 3 亿元

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核指标完成情况相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权比例（X）
净利润（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m * 80\% \leq A < A_m$	$X=80\%$
	$A < A_m * 80\%$	$X=0\%$

注：1、上述“净利润”指经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内股权激励计划和员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用的影响；

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。

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。公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

②个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，对应的个人层面行权比例如下：

考评结果	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%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，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期权数量×公司层面行权比例×个人层面行权比例，对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

激励对象当期计划可行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

7、激励对象名单及授予情况

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：

序号	姓名	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	占目前公司股本总额的比例
1	杨衷核	董事、总经理、核心技术人员	90	10.00%	0.74%
2	何晓丹	董事、副总经理	110	12.22%	0.91%
3	包伟	董事会秘书	60	6.67%	0.49%
4	蔡小裕	财务总监	60	6.67%	0.49%
5	周侃	核心技术人员	60	6.67%	0.49%
6	李智文	核心技术人员	60	6.67%	0.49%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的其他人员（5人）			460	51.11%	3.79%
合计			900	100.00%	7.42%

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，累计不超过公司股本总额的 1%。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不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 20%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、以上合计数据与各明细数相加之和若在尾数上有差异是由于四舍五入所造成。

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、本激励计划授予的激励对象不存在《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形：

（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、本激励计划授予的激励对象不包括独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、本激励计划的激励对象人员名单与公司 2026 年第二次临时股东会批准的《激励计划（草案）》中规定的激励对象相符。

4、本激励计划的激励对象名单符合《公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象条件。

综上所述，我们一致同意公司本激励计划的激励对象名单，同意确定以 2026 年 8 月 14 日为授权日，向 11 名激励对象授予 9,000,000 份股票期权，行权价格为 44.22 元/份。

三、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授权日前 6 个月卖出公司股份情况的说明

根据公司自查及中国证券登记结算有限责任公司出具的《信息披露义务人持股及股份变更查询证明》与《股东股份变更明细清单》，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授权日前 6 个月不存在买卖公司股票的行为。

四、会计处理方法与业绩影响测算

（一）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》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，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（B-S 模型）来计算股票

期权的公允价值，并于 2026 年 8 月 14 日用该模型对本次授予的 9,000,000 份期权进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：75.84 元/股（公司授权日 2026 年 8 月 14 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月；
- 3、历史波动率：14.6170%、17.3988%（分别采用上证指数最近 12 个月、24 个月的年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.2079%、1.2374%（分别采用中债国债一年期、两年期到期收益率）；
- 5、股息率：0%（采用公司近一年股息率）。

（二）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

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的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

董事会已确定本激励计划的授权日为 2026 年 8 月 14 日，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：

授予股票期权数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)
900.00	29,207.75	8,371.26	16,291.86	4,544.63

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授权日、行权价格和可行权数量相关，激励对象在可行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际可行权数量从而减少股份支付费用。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、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。

3、上述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。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

五、法律意见书结论性意见

北京大成（深圳）律师事务所认为：

（一）截至法律意见书出具之日，公司本次激励计划授予相关事项已取得现阶段必要的批准与授权，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定，尚需按照相关规定履行信息披露义务及所涉相关登记手续；

（二）公司本次激励计划的授予条件已成就，本次授予日、授予对象、授予数量及价格符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定。

特此公告。

广东聚石化学股份有限公司董事会

2026年8月15日