

证券代码：837242

证券简称：建邦科技

公告编号：2023-137

青岛建邦汽车科技股份有限公司

2022年股权激励计划（草案）预留股票期权授予结果公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

一、预留股票期权授予结果

（一）实际授予基本情况

- 1、期权简称及代码：建邦JLC2、850085
- 2、授予日：2023年11月14日
- 3、登记日：2023年11月30日
- 4、行权价格：7.84元/份
- 5、实际授予人数：35人
- 6、实际授予数量：75.25万份
- 7、股票来源：公司向激励对象定向发行的公司普通股股票

（二）股票期权授予明细表

姓名	职务	拟授予股票期权数量（万份）	实际授予股票期权数量（万份）	实际授予数量占授予期权总量的比例（%）	实际对应股票总量占授予前总股本比例（%）
一、董事、高级管理人员					
陈汝刚	董事会秘书	3	3	0.80%	0.05%
二、核心员工					
核心员工合计（34人）		72.25	72.25	19.20%	1.16%
合计		75.25	75.25	20%	1.21%

注：部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

本次登记完成股票期权名单如下：

序号	姓名	职务
1	陈汝刚	董事会秘书
2	薛梅	核心员工
3	刘一清	核心员工
4	谢春雨	核心员工
5	徐慧敏	核心员工
6	邵玉凤	核心员工
7	郝新文	核心员工
8	王洋林	核心员工
9	马腾飞	核心员工
10	张华霞	核心员工
11	王斌	核心员工
12	曹明翰	核心员工
13	王爽	核心员工
14	孙杰	核心员工
15	马美娇	核心员工
16	李宁	核心员工
17	张照庆	核心员工
18	赵付磊	核心员工
19	李媛	核心员工
20	郭杰	核心员工
21	孙梅	核心员工
22	黄德法	核心员工
23	张华抢	核心员工
24	王强	核心员工
25	张菲菲	核心员工
26	孙含蓄	核心员工
27	辛要武	核心员工
28	鹿晓亮	核心员工
29	韩佳朋	核心员工
30	卢保东	核心员工
31	潘德凯	核心员工
32	马洪尧	核心员工
33	黄涛	核心员工
34	闫笛笛	核心员工

35	牟新宏	核心员工
----	-----	------

上述名单中，不包括独立董事、监事，不存在其他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。

（三）本次授予股票期权结果与拟授予情况的差异说明。

本次授予股票期权结果与拟授予情况不存在差异。

二、行权要求

本激励计划有效期为自股票期权首次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。

（一）行权安排

在《激励计划》经股东大会审议通过后，授予的股票期权自等待期满后开始行权。股票期权的可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权（有关规定发生变化的，按照修改后的规定执行）：

①公司年度报告、中期报告公告前 30 日内及季度报告公告前 10 日内；因特殊原因推迟年度报告、中期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，直至公告日日终；

②公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

③自可能对公司股票交易价格、投资者投资决策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、北京证券交易所规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在权益授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月行权。

预留授予的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	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

（二）行权条件

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划预留授予的股票期权对应的考核年度为 2023 年、2024 年两个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核要求作为各行权期的行权条件之一。授予的股票期权的行权安排及业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年归属于上市公司股东的净利润不低于6,000万元
第二个行权期	2024年归属于上市公司股东的净利润不低于6,400万元

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于公司股东的净利润，上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（2）个人层面绩效考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，考核结果分为合格和不合格。各行权期内，依据相应的考核结果，确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量，具体如下表所示：

个人考核年度考核结果	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	0

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权数量×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或不能完全行权的，由公司注销。

三、对公司财务状况的影响

按照《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》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数、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，并按照股票期权授予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。

董事会确定本次激励计划的预留期权授予日为 2023 年 11 月 14 日，经测算，本次股权激励计划预留股票期权授予部分的成本摊销情况见下表（授予日）：

单位：万份、万元

预留授予的股票 期权数量	需摊销的总 费用	2023年	2024年	2025年
75.25	188.88	23.39	125.04	40.45

注：上述摊销费用预测对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

四、备查文件目录

(一) 中国证券登记结算有限责任公司北京分公司出具的确认文件。

特此公告。

青岛建邦汽车科技股份有限公司

董事会

2023年12月4日