

证券代码：603659

证券简称：璞泰来

公告编号：2025-012

## 上海璞泰来新能源科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）摘要公告

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。

### 重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股份来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：本激励计划拟授予的股票期权数量为 3,200.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 1.50%。其中,首次授予 2,848.09 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 1.33%，约占本次授予股票期权总量的 89.0028%；预留 351.91 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 0.16%，约占本次授予股票期权总量的 10.9972%。

### 一、公司基本情况

#### （一）公司简介

公司名称：上海璞泰来新能源科技股份有限公司（以下简称“璞泰来”、“公司”或“本公司”）

上市日期：2017 年 11 月 3 日

注册地址：上海市浦东新区自由贸易试验区芳春路 400 号 1 幢 301-96 室

注册资本：人民币 2,137,165,372 元

法定代表人：梁丰

主营业务：公司业务涵盖负极材料、涂覆隔膜、PVDF 及粘结剂、复合集流体、铝塑包装膜、纳米氧化铝及勃姆石等材料，同时为新能源电池及电池材料产业提供自动化工艺装备及智能制造体系的装备服务。通过负极材料及加工服务、膜材料及涂覆加工服务、自动化装备各业务间的资源共享及产业协同，为客户提

供多元化、差异化及专业化的产品组合与集成服务。

(二) 最近三年主要业绩情况

单位：万元 币种：人民币

主要会计数据	2023 年	2022 年	2021 年
营业收入	1,534,004.11	1,546,390.60	899,589.41
归属于上市公司股东的净利润	191,160.35	310,443.40	174,872.78
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	178,077.65	295,905.17	166,004.15
经营活动产生的现金流量净额	111,780.64	122,336.17	172,511.36
	<b>2023 年末</b>	<b>2022 年末</b>	<b>2021 年末</b>
归属于上市公司股东的净资产	1,777,448.78	1,345,692.62	1,048,670.27
总资产	4,367,494.76	3,569,730.92	2,145,026.26
主要财务指标	2023 年	2022 年	2021 年
基本每股收益（元/股）	0.95	1.54	0.88
稀释每股收益（元/股）	0.94	1.54	0.88
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.88	1.47	0.83
加权平均净资产收益率（%）	13.27	26.00	18.07
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	12.36	24.76	17.16

(三) 公司董事会、监事会、高管人员构成情况

1、董事会构成

公司本届董事会由 5 名董事构成，分别为梁丰、陈卫、韩钟伟、庞金伟、黄勇。

2、监事会构成

公司本届监事会由 3 名监事构成；分别为方祺、顾敏娟、刘巍。

3、高级管理人员构成

公司现任高级管理人员 7 名；分别为总经理：陈卫；常务副总经理：韩钟伟；副总经理：刘芳、王晓明、刘勇标；财务总监：熊高权；董事会秘书：张小全。

二、本激励计划的目的

(一) 本计划的目的

为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，吸引

和留住公司中高层管理人员及核心骨干。充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

## （二）其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划草案公告日，公司 2022 年限制性股票与股票期权激励计划尚处于有效期内，2022 年股票期权与限制性股票激励计划扣除已行权及回购注销部分尚在有效期内的股票期权数量 528.09 万份、限制性股票 76.6296 万股，加上本次拟授予的权益 3,200 万份，合计 3,804.7196 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 1.78%。

## 三、本激励计划的激励方式及标的股票来源

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的公司A股普通股股票。

## 四、股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 3,200.00 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 1.50%。其中，首次授予 2,848.09 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 1.33%，约占本次授予股票期权总量的 89.0028%；预留 351.91 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 213,716.5372 万股的 0.16%，约占本次授予股票期权总量的 10.9972%。

在本激励计划草案公告当日至向激励对象首次授予股票期权前，若激励对象提出离职、明确表示放弃全部或部分拟获授的股票期权的，董事会有权将未实际授予、激励对象放弃的股票期权在首次授予的激励对象之间进行调整和分配或调整为预留授予权益，且调整后的预留授予权益不得超过本次授予权益总额的 20%。

本激励计划实施后，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公司股本总额的 10%。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本公司股票均未超过公司股本总额的 1%。

## 五、激励对象的范围及分配

### （一）激励对象的确定依据

#### 1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含分公司、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心骨干员工。

### （二）激励对象的范围

本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计 262 人（约占公司截止 2023 年底员工总数的 2.25%），包括：

#### 1、董事、高级管理人员；

#### 2、核心骨干员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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，也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司签署劳动合同或聘用合同。

### （三）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，将在股东大会召开前，通过公司网站或者其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

#### （四）激励对象获授的股票期权分配情况

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	获授股票期权数量（万份）	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
1	韩钟伟	董事、常务副总经理	100.00	3.1250%	0.05%
2	王晓明	副总经理	130.00	4.0625%	0.06%
3	刘芳	副总经理	100.00	3.1250%	0.05%
4	刘勇标	副总经理	100.00	3.1250%	0.05%
5	熊高权	财务总监	45.00	1.4063%	0.02%
6	张小全	董事会秘书	45.00	1.4063%	0.02%
核心骨干员工（共 256 人）			2,328.09	72.7528%	1.09%
首次授予合计			2,848.09	89.0028%	1.33%
预留部分			351.91	10.9972%	0.16%
合计			3,200.00	100.0000%	1.50%

注：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未超过公司股本总额的 10%。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均未超过公司股本总额的 1%；

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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；

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。

#### 六、股票期权行权价格及确定方法

##### （一）首次授予部分股票期权的行权价格

本激励计划首次授予部分股票期权的行权价格为每股 15.43 元，即满足授予条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 15.43 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

##### （二）首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 19.28 元的 80%，为每股 15.43 元；

2、本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 16.66 元的 80%，为每股 13.33 元。

### （三）预留部分股票期权的行权价格确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予部分股票期权的行权价格一致。预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

### （四）定价合理性说明

本激励计划股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定，定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，也为了更好地保障公司本次激励计划的有效性，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障。本次采用自主定价方式依据如下：

公司是一家专注于新能源电池关键材料及自动化装备研发、生产与销售的平台型企业。公司以“材料+工艺设备”协同发展为战略，致力于为全球新能源产业提供综合解决方案，现已成为国内新能源电池材料与装备领域的头部企业之一。

公司拥有强大的电池材料和自动化装备研发团队及电池领域专家，管理团队具备深厚的产业资源与技术背景，对新能源产业发展方向、市场需求保持高度敏感，在新产品、新技术、新工艺研发方面进行前瞻性布局，在产品方向、运营策略上高效践行公司发展战略。随着行业竞争的加剧，人才竞争亦成为行业竞争的重要要素。公司尊重人才、培育人才，实行一系列科学的人才激励制度、工作分配体系与团队建设机制，聚集了一批技术研发、生产制造、市场及运营的高精尖人才。现金薪酬激励在吸引、留住人才方面的作用较为有限，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径，而合理的激励成本有利于公司有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得优势。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，本激励计划授予的股票期权的行权价格综合考虑了当前二级市场行情、市场实践案例、激励成本的控制，并结合公司实际情况后综合确定。在该定价方式的基础之上，公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量。本次激励的定价原则与公司业绩考核要求相匹配，可以有效发挥激励对象的主观能动性和创造性。此外，本激励计划实施周期较长，能够对激励对象起到有效的约束作用，激励对象的预期收益取决于公司业绩实际完成情况和二级市场行情，与股东利益具有良好的一致性。因此，本激励计划的实施将对公司高质量发展和保护股东权益带来积极影响。

同时考虑到近两年资本市场存在较多的不确定性，公司认为，以市价作为行权价格授予员工的激励计划在特定情形可能无法达到预期激励效果。在依法合规的基础上，以较低的行权价格实现对这些核心人员的激励，可以提振公司中高层管理人员及核心骨干的二次创业信心，真正激发激励对象的工作热情 and 责任感，可以较大程度保证激励的实施效果，从而推动激励目标的实现。

因此，为有效地稳定和激励公司优秀核心人才，保持公司行业竞争力，从长远角度维护公司整体利益的角度出发，并在综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用等多种因素，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定本次股票期权的行权价格为本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 80%，即 15.43 元/股。

## 七、本激励计划的时间安排

### （一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期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之日止，最长不超过 60 个月。

### （二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内对首次授予激励对象进行授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

### （三）本激励计划的等待期

本激励计划股票期权等待期为股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段。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之日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分股票期权于 2025 年第三季度报告披露前授出，则预留部分的股票期权的等待期分别为自预留授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分股票期权于 2025 年第三季度报告披露后授出，则预留部分的股票期权的等待期分别自预留授予之日起 12 个月、24 个月。

#### （四）本激励计划的可行权日和行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且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，至公告前一日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

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在决策过程中，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他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》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的，以相关规定为准。

本激励计划首次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
首次授予部分第一个行权期	自首次授予部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	34%
首次授予部分第二个行权期	自首次授予部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
首次授予部分第三个行权期	自首次授予部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予的，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	34%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
预留部分第三个行权期	自预留部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予的，则预留部分行

权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

在上述约定期间因行权条件未成就而不得行权的股票期权或激励对象未申请行权的股票期权，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。

## 八、股票期权的授予与行权条件

### （一）股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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的，则不能向激励对象授予股票期权。

#### 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。

#### 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。

(二) 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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。

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) 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，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

本激励计划首次授予部分股票期权考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，

每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。本激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予部分第一个行权期	2025 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 23 亿元
首次授予部分第二个行权期	2026 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 30 亿元
首次授予部分第三个行权期	2027 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 39 亿元

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为 2026-2027 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	业绩考核目标
预留部分第一个行权期	2026 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 30 亿元
预留部分第二个行权期	2027 年公司经审计后的归属于上市公司股东的净利润不低于 39 亿元

若行权期内，期权的行权条件达成，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。反之，若行权条件未达成，则激励对象对应期间的股票期权均不得行权，由公司相应注销。

#### 4、激励对象个人层面的绩效考核要求：

本计划授予的股票期权是否可以行权，与激励对象所在业务单元的业绩完成情况及个人绩效考评结果相关。

各业务单元的业绩考核内容由公司组织制定。届时根据下表确定各业务单元的行权比例：

考评结果	实际业绩完成率P	业务单元系数
达标	$P \geq 100\%$	1
	$70\% \leq P < 100\%$	P
不达标	$P < 70\%$	0

激励对象所在业务单元考核达标后，需对激励对象个人绩效进行考核。个人绩效考核结果分为达标及不达标两档，届时根据下表确定激励对象的行权比

例：

考评结果	考核分数S	个人系数
达标	S=100	1
	$80 \leq S < 100$	S%
不达标	$S < 80$	0

因此，激励对象个人当年实际可行权的股票期权额度=业务单元系数×个人系数×个人当年计划行权的股票期权额度。激励对象当年因业务单元考核未达标或因个人绩效考核未达标而不能行权的股票期权，由公司注销。

### （三）考核指标的科学性和合理性说明

公司行权考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩考核指标为“归属于上市公司股东的净利润”，该指标是公司经营活动的最终成果，直接反映了公司的盈利能力。将其作为股权激励的业绩考核指标，能够直观地衡量公司在一定时期内的经营效果，从而确保激励对象的工作成果与公司整体利益紧密相关。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、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的基础上，设定了本次股票期权激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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行权的条件。

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。

## 九、股权激励计划权益数量和权益价格的调整方法和程序

### （一）股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：Q<sub>0</sub>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、股份拆细的比率（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。

### 2、配股

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

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q<sub>0</sub>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。

### 4、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、配股或缩股、派息等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：P<sub>0</sub>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、股份拆细的比率；P为调整后的行权价格。

### 2、配股

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的行权价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的行权价格； $n$ 为缩股比例（即1股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $P$ 为调整后的行权价格。

#### 4、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。

#### 5、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）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师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意见。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，同时公告律师事务所意见。

## 十、股票期权激励计划的实施程序

### （一）股票期权激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案，并提交董事会审议。

2、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大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、行权和注销事宜。

3、监事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。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律法规、规章和规范性文件及《管理办法》的规定发表专业意见。公司将聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

4、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,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)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条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董事、监事、高级管理人员、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。

公司股东大会审议本激励计划时,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、公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的,不得成为激励对象,法律法规、规章和规范性文件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。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过,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。经股东大会授权后,董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销事宜。

## (二) 股票期权的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《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。

监事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。

3、公司监事会应当对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,监事会(当

激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在 60 日内对首次授予部分激励对象进行股票期权授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权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,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划,根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

6、公司授予股票期权前,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结算事宜。

### (三) 股票期权的行权程序

1、在行权日前,公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议,监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象,可按照董事会确定的行权方式行权,公司(或委托券商)办理相应股票登记事宜;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。

2、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。

3、公司股票期权行权前,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结算事宜。

4、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公司变更事项的登记手续。

### (四) 本激励计划的变更程序

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

- (1) 导致加速行权的情形;
- (2) 降低行权价格的情形。

监事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、公司在股东大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、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律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,应当注销尚未行权的股票期权,并按照《公司法》的规定进行处理。

如相关法律、行政法规、部门规章对上述实施程序的规定发生变化,则按照变更后的规定执行。

### 十一、公司与激励对象各自的权利义务

#### (一) 公司的权利与义务

1、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考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件,公司将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。

2、公司承诺不向激励对象依据本激励计划获得的股票期权行权提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括但不限于为其贷款提供担保。

3、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

5、公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺,公

公司对员工的聘用、雇佣等管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报董事会批准后，公司可以向激励对象注销其相应的未行权的股票期权；情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

## （二）激励对象的权利与义务

1、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贡献。

2、激励对象应当按照本激励计划规定行权其获授的股票期权。

3、激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。

4、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务。

5、激励对象因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。激励对象发生任一离职情形的，在其离职前需缴纳因激励计划涉及的个人所得税。

6、激励对象承诺，公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，所有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。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《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。

8、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 十二、公司与激励对象发生异动的处理

### （一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未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。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立等情形。

3、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，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。激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

4、公司因二级市场环境等因素导致本激励计划失去激励意义，达不到相应激励效果，则公司董事会可以决定对某一批次/全部尚未行权的股票期权注销。

(二) 激励对象个人情况发生变化

1、激励对象在公司内发生正常职务变更（包括调动到公司下属分公司、全资子公司、控股子公司内任职），其获授的股票期权仍完全按照本激励计划相关规定进行。

2、激励对象出现以下情形之一的，其已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

(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) 成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

### 3、激励对象离职

(1) 激励对象因辞职、公司裁员、劳动合同期满终止未续约、公司与其解除劳动合同（非因下述第 3 款原因导致）等原因而离职的，自情况发生之日起，其已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销，且激励对象在离职前应缴纳完毕其因股权激励而产生的个人所得税。

(2) 激励对象因退休离职，其已获授但尚未行权的期权按照退休前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，但激励对象应及时履行股权激励相关纳税义务。

(3) 激励对象因触犯法律、违反职业道德、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公司解除与其劳动关系的，或激励对象离职后发生因违反竞业限制，或重大工作问题给公司造成严重损失的，或激励对象发生公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，公司有权视情节严重程度追回激励对象已行权的股票期权所获得的全部或部分收益，且激励对象在离职前应缴纳完毕其因股权激励而产生的个人所得税。

(4) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

①激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其全部已获授的期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；

②激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销，且激励对象在离职前应缴纳完毕其因股权激励而产生的个人所得税。

### 4、激励对象身故

(1) 激励对象因执行职务身故的，其获授的权益将由其继承人依法继承代为持有，其已获授但未行权的股票期权按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

(2) 激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销，且其继承人应代其缴纳完毕其因股权激励产生的个人所得税。

5、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### （三）公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 十三、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《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。

### （一）股票期权价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《企业会计准则第 11 号——股份支付》和 2017 年 3 月 31 日修订发布了《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》。根据《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 模型来计算期权的公允价值，并于 2025 年 3 月 25 日用该模型对首次授予的 2,848.09 万份股票期权进行预测算，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：19.32 元/股（假设公司授予日收盘价同测算日收盘价）
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（股票期权授予之日至每期首个行权日的期限）
- 3、历史波动率：19.0258%、16.4586%、16.2358%（分别采用上证指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）
- 4、无风险利率：1.5354%、1.5863%、1.6387%（分别采用中国国债 1 年期、2 年期、3 年期的到期收益率）
- 5、股息率：0%（本计划规定如公司发生股票现金分红除息情形，将调整股票期权的行权价格，按规定取值为 0%）

### （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予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2025年4月底首次授予，根据中国会计准则要求，预计本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票 期权数量 (万份)	需摊销的总费 用(万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)
2,848.09	12,627.84	5,016.06	4,902.08	2,205.48	504.23

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、行权价格、授予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，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。

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，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权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，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

#### 十四、上网公告附件

1、《上海璞泰来新能源科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》。

2、《上海璞泰来新能源科技股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

特此公告。

上海璞泰来新能源科技股份有限公司

董 事 会

2025 年 3 月 26 日