

深圳市燕麦科技股份有限公司

关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予 第一个归属期符合归属条件的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 限制性股票拟归属数量：39.8743 万股
- 归属股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票

一、股权激励计划批准及实施情况

（一）股权激励计划主要内容

- 1、激励方式：第二类限制性股票。
- 2、授予数量：2025 年限制性股票激励计划（以下简称本激励计划）授予限制性股票合计 400 万股，其中，首次授予 330 万股，占本激励计划限制性股票授予总额的 82.50%；预留授予 70 万股，占本激励计划限制性股票授予总额的 17.50%。
- 3、股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。
- 4、授予价格（调整后）：12.95 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 12.95 元的价格购买公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。
- 5、激励对象：本激励计划的激励对象不包括公司独立董事，符合《上海证券交易所科创板股票上市规则》规定的激励对象条件，其中，首次授予的激励对象为 73 人，包括公司高级管理人员、核心技术人员以及公司董事会认为需要激

励的人员；预留授予的激励对象为 33 人，均为公司董事会认为需要激励的人员。

6、有效期：本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 72 个月。

7、归属安排：

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	15%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	35%
第四个归属期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日止	20%

本激励计划预留授予的限制性股票的归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	15%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	15%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	20%
第四个归属期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日至预留授予之日起60个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

8、任职期限要求：

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

9、公司层面业绩考核要求：

本激励计划的考核年度为 2025 年-2028 年 4 个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核，每个会计年度考核一次，以达到公司财务业绩考核目标作

为激励对象对应年度的归属条件。

本激励计划首次授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属安排	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025年	以2022-2024年营业收入均值为基数，2025年营业收入增长率不低于40%，或以2022-2024年净利润均值为基数，2025年净利润增长率不低于15%
第二个归属期	2026年	以2022-2024年营业收入均值为基数，2026年营业收入增长率不低于50%，或以2022-2024年净利润均值为基数，2026年净利润增长率不低于25%
第三个归属期	2027年	以2022-2024年营业收入均值为基数，2027年营业收入增长率不低于60%，或以2022-2024年净利润均值为基数，2027年净利润增长率不低于35%。
第四个归属期	2028年	以2022-2024年营业收入均值为基数，2028年营业收入增长率不低于70%，或以2022-2024年净利润均值为基数，2028年净利润增长率不低于45%。

注：上述“营业收入”与“净利润”指标以经会计师事务所审计的合并财务报表所载数据作为计算依据，其中，“净利润”为归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内公司全部股权激励计划和员工持股计划（如有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

预留授予部分的限制性股票各归属期公司层面业绩考核目标安排与首次授予部分一致。

10、部门层面绩效考核要求

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量与其所属部门层面绩效考核相关，部门层面的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。公司首次授予的部门层面业绩考核年度为2025年-2028年四个会计年度，预留授予的部门层面业绩考核年度为2026年-2029年四个会计年度，公司在考核期内分年度对各部门进行绩效考核，激励对象所属部门绩效考核合格时，该部门内激励对象获授的限制性股票方可部分或全部归属。部门层面绩效考核结果按照优、良、中和待改进四个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

部门年度考评等级	优	良	中	待改进
部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%

归属期内，激励对象当期拟归属限制性股票中因所属部门绩效考核结果而不得归属的部分，作废失效，不可递延至下一归属期。

11、个人层面绩效考核要求：

公司首次授予的个人层面业绩考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，预留授予的个人层面业绩考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象的实际可归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C
个人层面可归属比例	100%	90%	70%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一归属期。

（二）股权激励计划履行程序

1、2025 年 7 月 27 日，公司召开第三届董事会第二十次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于提请公司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。相关事项已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过并对《2025 年限制性股票激励计划（草案）》出具了核查意见。

2、2025 年 7 月 28 日至 2025 年 8 月 6 日，公司对首次授予激励对象的姓名和职务进行了内部公示。公示期内，董事会薪酬与考核委员会未收到任何对名单内人员的异议。2025 年 8 月 7 日，公司于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露了《深圳市燕麦科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 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》（公告编号：2025-035）。

3、2025 年 8 月 12 日，公司召开 2025 年第一次临时股东大会，审议并通过了《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于提请公

司股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》，并于 2025 年 8 月 13 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《深圳市燕麦科技股份有限公司关于公司 2025 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》（公告编号：2025-036）。

4、2025 年 8 月 12 日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议和第四届董事会第一次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见。

5、2026 年 4 月 10 日，公司召开第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本次修订事项发表了核查意见。

6、2026 年 5 月 6 日，公司召开 2025 年年度股东会，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》。

7、2026 年 7 月 21 日，公司召开第四届董事会第八次会议，审议通过了《关于调整 2022 年、2023 年及 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的 2022 年、2023 年及 2025 年限制性股票的议案》《关于 2022 年限制性股票激励计划预留授予第三个归属期、2023 年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期及 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的激励对象名单进行核实并发表了核查意见，对本激励计划预留授予激励对象名单进行了核实并发表了同意的意见。

（三）限制性股票授予情况

授予日	授予价格 (调整后)	授予数量	授予人数	授予后剩余数量
2025年8月12日 (首次授予日)	12.95元/股	330万股	73人	70万股
2026年7月21日 (预留授予日)	12.95元/股	70万股	33人	0

注：公司于2026年7月21日召开第四届董事会第八次会议，审议通过《关于调整2022年、2023年及2025年限制性股票激励计划授予价格的议案》，鉴于公司2025年年度权益分派方案已实施完毕，公司将本激励计划首次及预留授予的限制性股票的授予价格由13.50元/股调整为12.95元/股，具体内容详见公司2026年7月22日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《关于调整2022年、2023年及2025年限制性股票激励计划授予价格的公告》（公告编号：2026-024）。

（四）限制性股票归属情况

截至本公告披露日，公司本激励计划各批次授予的限制性股票尚未归属。

二、限制性股票归属条件成就说明

（一）董事会就股权激励计划设定的限制性股票归属条件是否成就的审议情况

公司于2026年7月21日召开第四届董事会第八次会议，审议通过《关于2022年限制性股票激励计划预留授予第三个归属期、2023年限制性股票激励计划预留授予第二个归属期及2025年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》，根据《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司自律监管指南第4号—股权激励信息披露》《2025年限制性股票激励计划（草案修订稿）》等有关规定，以及公司2025年第一次临时股东大会的授权，公司董事会认为本激励计划首次授予的限制性股票于第一个归属期符合归属条件，本次符合资格的激励对象共计72名，可归属股份共计39.8743万股。

董事会表决情况：5票同意，0票反对，0票弃权，1票回避。

（二）本次激励对象归属是否符合股权激励计划规定的各项归属条件

本激励计划首次授予的限制性股票的第一个归属期为自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止，总体归属比例为15%。本激励计划的首次授予日为2025年8月12日，第一个归属期为2026年8月12日至2027年8月11日。

本激励计划首次授予的限制性股票于第一个归属期需同时满足以下归属条件方可办理归属：

归属条件	达成情况
------	------

(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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
(二) 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。	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。
(三) 任职期限要求 激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。	截至目前，本激励计划首次授予部分激励对象 73 人，其中，1 名激励对象已离职，其余 72 名激励对象在公司均任职 12 个月以上，满足任职期限要求。
(四) 公司层面业绩考核要求 第一个归属期考核年度为 2025 年。 以 2022-2024 年营业收入均值为基数，2025 年营业收入增长率不低于 40%，或以 2022-2024 年净利润均值为基数，2025 年净利润增长率不低于 15%。	根据经审计财务数据以及本激励计划考核指标，2025 年营业收入为 61,866.15 万元，以 2022-2024 年营业收入均值 3.81 亿元为基数，2025 年营业收入增长率为 62.47%。满足第一个归属期公司层面业绩考核目标。
(五) 部门层面绩效考核要求 激励对象当期实际可归属的限制性股票数量与其所属部门层面绩效考核相关，部门层面的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。公司首次授予的部门层面业绩考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，预留授予的部门层面业绩考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，公司在考核期内分年度对各部门进行绩效考核，激励对象所属部门绩效考核合格时，该部门内激励对象获授的限制	本激励计划首次授予第一个归属期部门考核中，有 20 名激励对象的部门绩效考核为“优”，本期部门层面归属比例为 100%，有 48 名激励对象的部门绩效考核为“良”，本期部门层面归属比例为 90%，有 4 名激励对象的部门绩效考

性股票方可部分或全部归属。部门层面绩效考核结果按照优、良、中和待改进四个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：	核为“中”，本期部门层面归属比例为 70%。										
<table><tr><td>部门年度考评等级</td><td>优</td><td>良</td><td>中</td><td>待改进</td></tr><tr><td>部门层面归属比例</td><td>100%</td><td>90%</td><td>70%</td><td>0</td></tr></table> 归属期内，激励对象当期拟归属限制性股票中因所属部门绩效考核结果而不得归属的部分，作废失效，不可递延至下一归属期。	部门年度考评等级	优	良	中	待改进	部门层面归属比例	100%	90%	70%	0	
部门年度考评等级	优	良	中	待改进							
部门层面归属比例	100%	90%	70%	0							
（六）个人层面绩效考核要求 公司首次授予的个人层面业绩考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，预留授予的个人层面业绩考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象的实际可归属的股份数量： <table><tr><td>考核评级</td><td>S</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>90%</td><td>70%</td><td>0%</td></tr></table> 各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×部门层面归属比例×个人层面归属比例。 激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一归属期。	考核评级	S	A	B	C	个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%	本激励计划首次授予的 73 名激励对象中：除 1 名激励对象因个人原因离职，其中，有 20 名激励对象个人绩效考核评估结果为“S”，本期个人层面归属比例为 100%，有 40 名激励对象个人绩效考核评估结果为“A”，本期个人层面归属比例为 90%，有 12 名激励对象个人绩效考核评估结果为“B”，本期个人层面归属比例为 70%。
考核评级	S	A	B	C							
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%							

（三）对部分或全部未达到归属条件的，说明相应限制性股票的处理方法

公司对于部分未达到归属条件的限制性股票作废失效处理，详见《关于作废部分已授予尚未归属的 2025 年限制性股票的公告》（公告编号：2026-030）。

（四）董事会薪酬与考核委员会就股权激励计划设定的限制性股票归属条件是否成就发表的明确意见

公司董事会薪酬与考核委员会认为：公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，同意符合归属条件的 72 名激励对象归属 39.8743 万股限制性股票。

三、本次归属具体情况

（一）授予日：2025 年 8 月 12 日

（二）归属数量：39.8743 万股

(三) 归属人数: 72 人

(四) 授予价格: 12.95 元/股

(五) 股票来源: 公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票

(六) 激励对象名单及归属情况:

姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	可归属数量 (万股)	可归属数量占获授数 量的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
姜铁君	中国	董事会秘书	7.0000	0.9450	13.50%
邝先珍	中国	财务负责人	4.8000	0.7200	15.00%
王虹	中国	核心技术人员	4.5000	0.5467	12.15%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的人员 (合计 69 人)			309.1000	37.6626	12.18%
合计			325.4000	39.8743	12.25%

注: 1、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的, 系四舍五入所致。

2、本次激励对象可归属数量存在尾数的, 将保留向下取整。

四、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单核实情况

公司董事会薪酬与考核委员会认为: 本次拟归属的 72 名激励对象符合《公司法》《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, 符合本激励计划规定的激励对象范围, 其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效, 激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。董事会薪酬与考核委员会同意公司为本次符合条件的 72 名激励对象办理归属, 对应限制性股票的归属数量为 39.8743 万股。上述事项符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件, 不存在损害公司及股东利益的情形。

五、归属日及买卖公司股票情况说明

公司将根据有关规定统一为符合归属条件的激励对象办理股份登记, 并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

六、限制性股票费用核算及说明

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工

具确认和计量》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据符合限制性股票归属资格的人数变动、限制性股票归属条件的完成情况等信息，修正预计可归属的限制性股票数量，按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

公司已根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，选择 Black-Scholes 模型确定限制性股票首次授予日的公允价值，后续不再对限制性股票的公允价值进行重新评估；首次授予日后，公司已在对应的等待期对首次授予限制性股票产生的股份支付费用进行相应摊销，具体情况以公司聘请的会计师事务所出具的年度审计报告为准。

七、法律意见书的结论性意见

广东信达律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，除尚未进入归属期外，2025 年激励计划首次授予第一个归属期的归属条件已成就，本次归属的激励对象和归属数量符合《公司法》《证券法》《管理办法》《公司章程》及《2025 年激励计划（草案修订稿）》的相关规定。

八、上网公告附件

（一）董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属名单的核查意见；

（二）广东信达律师事务所关于深圳市燕麦科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划、2023 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票激励计划授予价格调整、部分限制性股票归属条件成就、部分限制性股票作废失效以及 2025 年限制性股票激励计划预留授予相关事项的法律意见书。

特此公告。

深圳市燕麦科技股份有限公司董事会

2026 年 7 月 22 日