

北京直真科技股份有限公司
关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象
首次授予股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股票期权首次授权日：2026 年 9 月 9 日
- 股票期权首次授予数量：191.36 万份
- 股票期权行权价格：30.00 元/份
- 股票期权首次授予人数：87 人

北京直真科技股份有限公司（以下简称“公司”或“直真科技”）于 2026 年 9 月 9 日召开第六届董事会第十四次会议，审议通过了《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。《北京直真科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划》（以下简称“《激励计划》”）规定的股票期权授予条件已经成就，根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权，公司董事会同意以 2026 年 9 月 9 日作为 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）的首次授权日，以 30.00 元/份的行权价格向符合授予条件的 87 名激励对象首次授予股票期权 191.36 万份。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划简述

2026 年 9 月 9 日，公司召开 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》，其主要内容如下：

（一）激励方式

本次激励计划采用的激励工具为股票期权。

（二）股票来源

涉及的标的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。

（三）行权价格

本次激励计划授予的股票期权（含预留部分）的行权价格为 30.00 元/份。

（四）授予数量

本次激励计划拟向激励对象授予股票期权 239.20 万份，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额 11,957.4442 万股的 2.00%。其中，首次授予股票期权 191.36 万份，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的 1.60%，占本次激励计划拟授予股票期权总额的 80.00%；预留授予 47.84 万份，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的 0.40%，占本次激励计划拟授予股票期权总额的 20.00%。

（五）激励对象的范围及分配情况

本次激励计划拟首次授予的激励对象合计 92 人，包括公司公告本次激励计划时在公司（含分公司及子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员。本次激励计划拟首次授予的激励对象不包括直真科技独立董事、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。

预留激励对象指本次激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本次激励计划存续期间纳入本次激励计划的激励对象，由本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。

本次激励计划拟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）	占拟授予股票期权 总额的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本 总额的比例
1	刘根钰	副董事长	10.00	4.18%	0.08%
2	雷涛	董事、副总经理	5.50	2.30%	0.05%
3	王玉玲	董事、副总经理	3.50	1.46%	0.03%
4	夏海峰	职工代表董事	3.50	1.46%	0.03%
5	孙云秋	副总经理	3.50	1.46%	0.03%
6	饶燕	董事会秘书、财务总监	3.50	1.46%	0.03%
核心技术（业务）人员 （合计 86 人）			161.86	67.67%	1.35%
首次授予股票期权数量合计			191.36	80.00%	1.60%
预留部分			47.84	20.00%	0.40%

合计	239.20	100.00%	2.00%
----	--------	---------	-------

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均未超过本次激励计划草案公告日公司股本总额的 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本次激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。

2. 本次激励计划激励对象不包括直真科技独立董事、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. 在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减或在激励对象之间进行分配，但调整后预留部分比例不超过本次激励计划拟授予股票期权总额的 20%，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不超过公司股本总额的 1%。

4. 预留部分的激励对象由本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、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激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分股票期权失效。

（六）本次激励计划的有效期限、等待期及行权安排

1. 有效期

本次激励计划的有效期限为自股票期权首次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 60 个月。

2. 等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授权日起计算。首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分股票期权的等待期分别为自预留授权日起 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留部分股票期权的等待期分别为自预留授权日起 12 个月、24 个月。

等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

3. 行权安排

本次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次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，因特殊情况推迟公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《深圳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。

在本次激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自预留授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则预留部分股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内行权条件未成就的股票期权，不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本次激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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。

（七）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《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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本次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，该激励对象根据本次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

本次激励计划首次授予股票期权对应的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，在行权期对应的各会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本次激励计划首次授予的股票期权的各年度业绩考核指标如下表所示：

行权期	考核年度	营业收入（A）（万元）		净利润（B）（万元）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）

第一个行权期	2026 年	65,000	60,000	3,000	不适用
第二个行权期	2027 年	75,000	70,000	4,000	3,600
第三个行权期	2028 年	85,000	80,000	12,000	10,000

业绩考核指标	业绩完成度	业绩完成系数
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=90\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
净利润（B）	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=90\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面行权比例（X）	$X = X_1$ 与 X_2 的孰低值	

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用的影响；

（2）2026 年若 $B < B_m$ ，则 $X_2=0\%$ ；

（3）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。

本次激励计划预留部分股票期权若于公司 2026 年第三季度报告披露之前授出，则相应各年度业绩考核指标与首次授予部分保持一致；若于公司 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，则相应公司层面考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，各年度业绩考核指标如下表所示：

行权期	考核年度	营业收入（A）（万元）		净利润（B）（万元）	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）	目标值（ B_m ）	触发值（ B_n ）
第一个行权期	2027 年	75,000	70,000	4,000	3,600
第二个行权期	2028 年	85,000	80,000	12,000	10,000

业绩考核指标	业绩完成度	业绩完成系数
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=90\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$

净利润（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = 90\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面行权比例（X）	$X = X_1$ 与 X_2 的孰低值	

注：（1）上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）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。

行权期内，公司根据业绩考核指标的完成情况确认公司层面行权比例并为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。激励对象对应考核当年计划行权的股票期权因未达到相应业绩考核指标而不得行权的部分，由公司注销，不得递延至下期。

4. 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人年度绩效考核结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级。届时依据股票期权对应考核年度的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面行权比例。个人年度绩效考核结果与个人层面行权比例（Y）对照关系如下表所示：

个人年度绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例（Y）	100%	80%	60%	0%

激励对象个人当期实际可行权股票期权数量=个人当期计划行权股票期权数量×公司层面行权比例（X）×个人层面行权比例（Y）

在公司层面业绩考核指标达成的前提下，若激励对象个人对应考核年度绩效考核结果为“A”“B”“C”，则激励对象可按照本次激励计划规定的比例行权，当期未行权部分或不得行权部分由公司注销，不得递延至下期；若激励对象个人对应考核年度绩效考核结果为“D”，则激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销，不得递延至下期。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据《北京直真科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

二、本次激励计划已履行的相关审批程序和信息披露情况

（一）2026 年 8 月 21 日，公司召开第六届董事会第十二次会议，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》及《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权激励计划有关事项的议案》。董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2026 年 8 月 23 日至 2026 年 9 月 1 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象名单在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未接到任何对本次激励计划拟首次授予激励对象提出异议的反馈。2026 年 9 月 3 日，公司在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《北京直真科技股份有限公司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首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》（公告编号：2026-060）。

（三）2026 年 9 月 9 日，公司召开的 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》及《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权激励计划有关事项的议案》。公司于 2026 年 9 月 10 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《北京直真科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划》及《北京直真科技股份有限公司关于 2026 年股票期权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：2026-062）。

（四）2026 年 9 月 9 日，公司召开第六届董事会第十四次会议审议通过了《关于调整 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。前述事项已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，董事会薪酬与考核委员会对首次授权日的激励对象名单进行了核查并发表了意见。

三、董事会关于授予条件成就的说明

根据公司《激励计划》的相关规定，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：

（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。

（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。

公司董事会经过认真核查，确定公司和本次授予的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，认为本次激励计划股票期权的授予条件已经成就。董事会同意以 2026 年 9 月 9 日作为首次授权日，以 30.00 元/份的行权价格向符合授予条件的 87 名激励对象首次授予股票期权 191.36 万份。

四、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况

鉴于公司本次激励计划拟首次授予的激励对象中，有 5 名拟激励对象因个人原因自愿放弃其拟获授的全部股票期权，根据《激励计划》的规定及公司 2026 年第二次临时股东会的授权，公司董事会对本次激励计划拟首次授予激励对象名单进行调整，将前述人员自愿放弃的权益在本次激励计划的其他激励对象之间进行分配。调整后，本次激励计划首次授予激励对象人数由 92 人调整为 87 人，首次授予的股票期权数量不变，预留股票期权数量不变。

本次调整后的首次授予激励对象属于经公司 2026 年第二次临时股东会批准的本次激励计划中规定的激励对象范围。

除上述调整外，本次激励计划的其他内容与公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的相关内容一致。根据公司 2026 年第二次临时股东会的授权，本次调整属于股东会对董

事会授权范围内的事项，经公司董事会审议通过即可，无需提交股东会审议。

五、本次激励计划股票期权的首次授予情况

（一）首次授权日：2026 年 9 月 9 日

（二）首次授予数量：191.36 万份

（三）首次授予人数：87 人

（四）行权价格：30.00 元/份

（五）股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

（六）本次激励计划拟首次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)	占拟授予股票期权 总额的比例	占本次激励计划草 案公告日公司股本 总额的比例
1	刘根钰	副董事长	10.00	4.18%	0.08%
2	雷涛	董事、副总经理	5.50	2.30%	0.05%
3	王玉玲	董事、副总经理	3.50	1.46%	0.03%
4	夏海峰	职工代表董事	3.50	1.46%	0.03%
5	孙云秋	副总经理	3.50	1.46%	0.03%
6	饶燕	董事会秘书、财务 总监	3.50	1.46%	0.03%
核心技术（业务）人员 （合计 81 人）			161.86	67.67%	1.35%
首次授予股票期权数量合计			191.36	80.00%	1.60%

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均未超过本次激励计划草案公告日公司股本总额的 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本次激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。

2. 本次激励计划激励对象不包括直真科技独立董事、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。

六、本次激励计划股票期权的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

（一）股票期权的会计处理方法

按照《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》的规定，公司将在等待期内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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（二）股票期权的公允价值及确定方法

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》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 模型来计算股票期权的公允价值，并以 2026 年 9 月 9 日为计算的基准日，用该模型对首次授予的 191.36 万份股票期权进行测算，具体参数如下：

1. 标的股价：39.04 元/股（公司首次授权日收盘价）
2. 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（首次授权日至每期首个可行权日的期限）
3. 历史波动率：23.4075%、26.5719%、24.9213%（分别采用深证综指最近一年、两年、三年的年化波动率）
4. 无风险利率：1.2342%、1.2381%、1.2506%（分别采用中债国债一年期、两年期、三年期的到期收益率）
5. 股息率：0.0763%（公司最近一年股息率）

（三）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，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求，本次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：

首次授予股票期权数量（万份）	预计需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
191.36	2,143.64	369.92	1,025.46	534.26	214.00

注：1. 上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本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。

3. 上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑本次激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本次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。

七、激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象行权时认购公司的股票及缴纳个人所得税的资金全部由激励对象自筹，公司承诺不为激励对象依本次激励计划获取有关股票期权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

八、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授权日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本次激励计划的董事、高级管理人员在首次授权日前 6 个月不存在买卖公司股票情况。

九、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划授予条件是否成就发表的明确意见
经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1. 公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2. 本次授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

3. 根据公司 2026 年第二次临时股东会的授权，公司董事会确定的股票期权首次授权日符合《管理办法》《激励计划》中有关授权日的相关规定。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为公司本次激励计划规定的股票期权授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 9 月 9 日为首次授权日，以 30.00 元/份的行权价格向符合授予条件的 87 名激励对象首次授予股票期权 191.36 万份。

（二）董事会薪酬与考核委员会对首次授权日激励对象名单核实的情况

1. 除 5 名拟激励对象因个人原因自愿放弃其拟获授的全部股票期权外，本次授予激励对象名单与公司 2026 年第二次临时股东会批准的《激励计划》中规定的激励对象范围相符。

2. 本次授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。

3. 本次授予的激励对象均不存在《管理办法》第八条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。

4. 本次授予激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为本次授予激励对象名单的人员均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，其作为本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效。因此，董事会薪酬与考核委员会同意本次授予激励对象名单。

十、法律意见书的结论性意见

北京植德律师事务所认为，直真科技本次激励计划调整及首次授予已经取得现阶段必要的批准和授权；本次激励计划首次授权日的确定、授予条件的成就事项、授予对象、授予数量与行权价格符合《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等相关法律、法规、规章及规范性文件的规定；本次激励计划的调整及首次授予尚需按照《管理办法》以及深圳证券交易所的有关规定履行信息披露义务。

十一、独立财务顾问意见

中信建投证券股份有限公司认为，截至本报告出具日，直真科技本激励计划关于调整的相关事项已经取得必要的批准和授权，调整程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

截至本报告出具日，直真科技本激励计划授予相关事项已取得必要的批准与授权。公司本激励计划规定的授予条件已经成就，本激励计划所确定的首次授予日、授予价格、授予对象和授予数量均符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规和规范性文件的

相关规定。

十二、备查文件

- 1.北京直真科技股份有限公司第六届董事会第十四次会议决议；
- 2.北京直真科技股份有限公司第六届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第三次会议决议；
- 3.北京直真科技股份有限公司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调整及首次授予相关事项的核查意见；
- 4.中信建投证券股份有限公司关于北京直真科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划首次授予相关事项之独立财务顾问报告；
- 5.北京植德律师事务所关于北京直真科技股份有限公司 2026 年股票期权激励计划调整及首次授予事项的法律意见书。

特此公告。

北京直真科技股份有限公司董事会

2026 年 9 月 11 日