证券代码：600246　　证券简称：万通发展　　公告编号：2026-068

北京万通新发展集团股份有限公司
关于向公司 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：

1、首次授予日：2026 年 10 月 30 日

2、首次授予数量：4,401.00 万份

3、行权价格：10.58 元/份

北京万通新发展集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 10 月 30 日召开第九届董事会第三十三次临时会议，审议通过《关于向公司 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》，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《公司 2026 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）相关规定及公司 2026 年第一次临时股东会的授权，董事会认为公司 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”、“本激励计划”）的首次授予条件已经成就，确定本激励计划的首次授予日为 2026 年 10 月 30 日。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划授予情况

（一）已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026 年 10 月 14 日，公司召开第九届董事会第三十一次临时会议，审议通过《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 2026 年股票期权激励计划相关事宜的议案》《关于召开 2026 年第一次临时股东会的议案》。同日，公司召开第九届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第四次会议，审议通过《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》，并对本次激励计划相关事项发表核查意见。

2、2026 年 10 月 15 日至 2026 年 10 月 24 日，公司对首次授予激励对象名单的姓名和职务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收到与本激励计划拟首次授予激励对象有关的任何异议。公示期后，公司披露《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公示情况说明及核查意见》（公告编号：2026-062）。

3、2026 年 10 月 30 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议通过《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 2026 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

4、2026 年 10 月 30 日，公司召开第九届董事会第三十三次临时会议，审议通过《关于调整公司 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向公司 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》。同日，公司召开第九届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第五次会议，审议通过《关于调整公司 2026 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向公司 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》，并对本次激励计划调整及首次授予相关事项进行了核实并发表核查意见。

5、2026 年 10 月 31 日，公司披露《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：2026-065）。

（二）董事会关于符合授予条件的说明及董事会薪酬与考核委员会的意见

1、董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

根据《管理办法》及《激励计划（草案）》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：

（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。

经核查，董事会认为公司和本次激励计划首次授予的激励对象均未发生上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划的首次授予条件已成就。

2、董事会薪酬与考核委员会意见

根据《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定，公司和本次首次授予激励对象均未发生不得授予股票期权的情形，公司本次激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件已经成就。董事会薪酬与考核委员会认为公司本次激励计划的首次授予条件已成就，同意首次授予日为 2026 年 10 月 30 日，并同意以 10.58 元/份的行权价格向符合授予条件的 59 名激励对象授予 4,401.00 万份股票期权。

（三）本次激励计划首次授予的具体情况

1、首次授予日：2026 年 10 月 30 日；

2、首次授予数量：4,401.00 万份；

3、首次授予人数：59 人；

4、首次授予的行权价格：10.58 元/份；

5、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；

6、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：

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	占本激励计划首次授予日公司总股本的比例
一、公司高级管理人员				
吴狄杰	执行副总裁兼董事会秘书	215.16	4.40%	0.11%
刘锴	副总裁	117.36	2.40%	0.06%
杜轶名	首席财务官（财务总监）	117.36	2.40%	0.06%
二、数渡科技核心管理人员				
李建良	数渡科技董事长	750.00	15.34%	0.38%
张立新	数渡科技总经理	750.00	15.34%	0.38%
三、其他核心管理人员、核心技术（业务）骨干（54 人）		2,451.12	50.13%	1.25%
首次授予部分小计		**4,401.00**	**90.00%**	**2.25%**
预留授予部分		489.00	10.00%	0.25%
合计		**4,890.00**	**100.00%**	**2.50%**

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未超过本激励计划提交股东会审议时公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 10%。

②本激励计划激励对象不包括独立董事，也不包括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预留授予部分的激励对象应当在本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、董事会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预留授予激励对象相关信息；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

7、本次激励计划的有效期、等待期、行权安排和行权条件情况

（1）有效期

本次激励计划的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之日止，最长不超过 54 个月。

（2）等待期

本次激励计划首次授予股票期权的等待期为自授予之日起 18 个月、30 个月。激励对象根据本次激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、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，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，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；

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”为公司依据《证券法》《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股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	可行权数量占授予权益总量比例
第一个行权期	自授予之日起18个月后的首个交易日起至授予之日起30个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予之日起30个月后的首个交易日起至授予之日起42个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内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。

（4）行权条件

①公司层面业绩考核要求：

本次激励计划首次授予部分股票期权的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027 年	以2025年营业收入为基数，公司2027年营业收入增长率不低于220%
第二个行权期	2028 年	以2025年营业收入为基数，公司2028年营业收入增长

		率不低于375%、净利润扭亏为盈，且万通发展（数渡科技）PCIe switch芯片达到国产品牌服务器PCIe交换芯片市场占有率前2位

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表数据为计算依据；

②上述“净利润”指以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基础，并剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划所产生的股份支付费用影响作为计算依据；

③芯片产品市场占有率标准的判断以权威第三方或行业头部企业出具的相关报告为准；

④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。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

②子公司层面业绩考核

子公司层面的业绩考核要求仅针对该子公司所属激励对象，其他非子公司的激励对象无该层面的业绩考核要求。该子公司所属激励对象当年实际可行权的股票期权数量，需与其所属子公司上一年度的业绩考核指标完成情况挂钩，具体业绩考核要求按照公司与各子公司激励对象签署的相关规章或协议执行。子公司层面考核结果及对应的可行权比例如下所示：

子公司业绩完成率（S）	S≥100%	S＜100%
子公司层面行权比例	100%	0%

③个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部的绩效管理要求实施。公司将制定并依据《2026 年股票期权激励计划实施考核管理办法》对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象个人考核评价结果分为合格及以上、勉强合格与不合格三档，各考核评价结果分别对应获授股票期权当期的行权比例，具体如下表所示：

考核评价结果	**合格及以上**	**勉强合格**	**不合格**
个人层面行权比例	100%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，子公司所属激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×子公司层面行权比例×个人层面行权比例，非子公司激励对象即上市公司母公司激励对象个人当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。激励对象因公司和子公司层面业绩考核不合格、个人绩效考核结果而导致激励对象

当期不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

二、本次授予事项与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

鉴于本次激励计划中 1 名激励对象因个人原因主动放弃参与拟首次授予的资格，公司董事会对本次激励计划首次授予激励对象名单进行相应调整，并将前述激励对象的股票期权份额在其他激励对象之间进行分配。调整后，首次授予的激励对象人数由 60 人调整为 59 人，首次授予的股票期权总量不变。

除上述调整外，本次首次授予事项与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的内容一致。根据公司 2026 年第一次临时股东会的授权，上述调整属于股东会对董事会授权范围内的事项，无需再次提交股东会审议。

三、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单核实的情况

公司董事会薪酬与考核委员会对公司 2026 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单（授予日）进行审核，发表核查意见如下：

（一）本次激励计划首次授予的激励对象均符合《管理办法》等有关法律法规和规范性文件规定的激励对象条件，不存在《管理办法》和《激励计划（草案）》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。

（二）本次激励计划首次授予的激励对象均为公司高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）骨干，所有被激励对象均在公司授予股票期权时及在本次激励计划规定的有效期内与公司（含控股子公司）存在劳动关系，不包括公司独立董事，亦不包括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）本次激励计划首次授予激励对象的基本情况属实，不存在虚假、故意隐瞒或致人重大误解之处。

（四）除 1 名激励对象因个人原因主动放弃公司拟首次授予的全部股票期权外，本激励计划首次授予激励对象名单与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的《激励计划（草案）》中规定的激励对象相符。

综上，董事会薪酬与考核委员会认为，列入本次激励计划首次授予激励对象名单的人员符合《管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授权益的条件已成就。同意公司 2026 年股票期权激励计划的首次授予日为 2026 年 10 月 30 日，并同意向符合授予条件的 59 名激励对象授予 4,401.00 万份股票期权。

四、本激励计划股票期权授予后对公司财务状况的影响

（一）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 模型计算股票期权的公允价值，并于 2026 年 10 月 30 日用该模型对拟首次授予的 4,401.00 万份股票期权的公允价值进行测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：9.01 元/股（2026 年 10 月 30 日公司股票收盘价）

2、有效期分别为：18 个月、30 个月（授权之日起至每个行权期首个行权日的期限）

3、波动率分别为：13.3798%、16.4600%（分别采用上证指数最近 1.5 年、2.5 年的波动率）

4、无风险利率：1.1649%、1.2218%（分别采用中债国债 1 年、2 年到期收益率）

（二）首次授予股票期权对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定首次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按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

公司董事会已确定本激励计划的首次授予日为 2026 年 10 月 30 日，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票期权的数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
4,401.00	1,452.33	113.45	680.69	514.43	143.77

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、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，同时提醒股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

②上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并由此激发激励对象的积极性、创造性，从而提高经营效率，本次激励计划带来的公司经营业绩内在价值的长期提升将高于因其带来的费用增加。

五、法律意见书的结论性意见

截至本法律意见书出具之日，本次授予已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予条件已成就，公司实施本次授予符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定；董事会确定的本次授予的授予日符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的激励对象、授予数量、行权价格符合《管理办法》《上市规则》和《激励计划（草案）》的相关规定；公司就本次授予已按照《管理办法》《上市规则》的规定，履行了现阶段必要的信息披露义务；随着本激励计划的进展，公司需按照相关法律、法规和规范性文件的规定，继续履行相应的信息披露义务。

六、独立财务顾问意见

截至报告出具日，万通发展本激励计划首次授予事项已取得了必要的批准与授权，本激励计划首次授予日、行权价格、授予对象、授予数量等事项的确定符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规、规范性文件及《激励计划》的规定，公司不存在不符合本激励计划规定的授予条件的情形；公司本次授予尚需按照《管理办法》《激励计划》的相关规定在规定期限内进行信息披露和向上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理相应后续手续。

特此公告。

北京万通新发展集团股份有限公司

董事会

2026 年 10 月 31 日