

赛维时代科技股份有限公司

关于 2024 年限制性股票激励计划

首次及预留授予第一个归属期归属条件成就的公告

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。

重要内容提示:

- 本次可归属人数: 390 人
- 本次可归属数量: 335.82 万股
- 本次授予价格: 12.14 元/股 (调整后)
- 标的股票来源: 公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票
- 本次归属的限制性股票在相关手续办理完后、上市流通前, 公司将发布相关提示性公告, 敬请投资者注意。

赛维时代科技股份有限公司 (以下简称“公司”) 于 2025 年 6 月 5 日召开第四届董事会第二次会议和第四届监事会第二次会议, 审议通过了《关于 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第一个归属期归属条件成就的议案》, 现将有关事项说明如下:

一、2024 年限制性股票激励计划简述

(一) 2024 年限制性股票激励计划简述

《2024 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划(草案)》”或“本激励计划”) 已经公司 2023 年年度股东大会审议通过, 主要内容如下:

- 1、激励工具: 第二类限制性股票。
- 2、标的股票来源: 公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 3、授予价格: 12.69 元/股 (调整前)。
- 4、激励对象: 本激励计划授予的激励对象总计 440 人, 其中首次授予 432 人, 预留授予 8 人, 包括计划公告时任职于本公司的董事、高级管理人员、中级

管理人员、核心技术（业务）骨干人员，不包含独立董事和监事。具体如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量（万股）	占本计划拟授予权益总量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、首次授予部分						
1	陈晓兰	中国	董事	32.0000	2.75%	0.08%
2	林文佳	中国	财务负责人	32.0000	2.75%	0.08%
3	帅勇	中国	副总经理（离任）	18.0000	1.55%	0.04%
4	艾帆	中国	董事会秘书（离任）	12.0000	1.03%	0.03%
5	JIAHUA TENG	美国	中级管理人员	6.4148	0.55%	0.02%
6	HONGK AIWAN G	美国	中级管理人员	2.1659	0.19%	0.01%
7	DONGK AICHEN	美国	中级管理人员	3.0000	0.26%	0.01%
其他中级管理人员、核心技术（业务）骨干（425人）				1053.9170	90.48%	2.63%
二、预留授予部分						
中级管理人员、核心技术（业务）骨干（8人）				5.3235	0.46%	0.01%
合计				1164.8212	100%	2.91%

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均未超过本激励计划公告时公司总股本的 1%。公司全部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公告时公司总股本的 20%；

2.上述激励对象不包括公司的独立董事、监事；

3.以上百分比是四舍五入之后的结果，保留小数点后 2 位。

4.上表中外籍激励对象姓名与前期披露公告名单不完全一致，系因本次统一调整为护照登记姓名，不存在激励对象变更或调整的情形。

5.公司原副总经理帅勇先生及公司董事会秘书艾帆先生已于 2025 年 5 月 19 日离任，公司副总经理帅勇先生不再担任公司副总经理职务，仍继续在公司子公司深圳市赛维网络科技有限公司担任运德供应链副总裁职务；公司原董事会秘书艾帆先生不再担任公司董事会秘书职务，仍继续在公司担任人力资源中心副总裁职务。

5、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，

但下列期间内不得归属：

(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；

(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者进入决策程序之日起至依法披露之日；

(4) 中国证监会及深圳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。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

首次归属安排	归属时间	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	30%
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	40%

若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露前授予完成，则预留部分各个批次的归属期限和归属安排与首次授予部分一致；若预留部分在 2024 年三季度报披露后授予完成，则预留授予的限制性股票各个批次的归属期限和归属安排如下表：

预留归属安排	归属时间	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	50%
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	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，因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属登记事宜。

6、限制性股票归属的业绩考核要求

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2024 年增长率不低于 30%或以 2023 年公司净利润为基数，2024 年增长率不低于 25%
第二个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2025 年增长率不低于 55%或以 2023 年公司净利润为基数，2025 年增长率不低于 50%
第三个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2026 年增长率不低于 85%或以 2023 年公司净利润为基数，2026 年增长率不低于 80%

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；
2、上述“净利润”指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，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，下同

若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露前授予完成，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分在 2024 年三季度报披露后授予完成，则预留部分考核年度为 2025-2026 年 2 个会计年度，每个会计年度考核一次，预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2025 年增长率不低于 55%或以 2023 年公司净利润为基数，2025 年增长率不低于 50%
第二个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2026 年增长率不低于 85%或以 2023 年公司净利润为基数，2026 年增长率不低于 80%

若公司未满足上述业绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

(2) 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相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为卓越、超

出期望、符合预期、未及预期四个档次。

考核结果	卓越	超出期望	符合预期	未及预期
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	100%	0%

若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考核结果达到“符合预期”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例（Y）。

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，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（二）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2024年4月25日，公司召开第三届董事会第十六次会议，审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董事会办理公司2024年限制性股票激励计划有关事项的议案》等议案。

2、2024年4月25日，公司召开第三届监事会第十四次会议，审议通过了《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核查公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单的议案》等议案。

3、2024年4月29日至2024年5月10日，公司对本激励计划拟激励对象姓名和职务在公司内部系统进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2024年5月16日，公司对《关于2024年限制性股票激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2024-022）进行了披露。

4、2024年5月21日，公司2023年年度股东大会审议并通过《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请公司股东大会授权董

事会办理公司 2024 年限制性股票激励计划有关事项的议案》，并披露了《关于 2024 年限制性股票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：2024-025）。

5、2024 年 6 月 11 日，公司召开第三届董事会第十七次会议、第三届监事会第十五次会议，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于调整 2024 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向 2024 年限制性股票激励计划激励对象授予首次及预留部分限制性股票的议案》，公司监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实并发表核查意见，同意公司本激励计划首次及预留授予的激励对象名单。

6、2025 年 6 月 5 日，公司召开第四届董事会第二次会议、第四届监事会第二次会议，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第一个归属期归属条件成就的议案》。

二、本激励计划首次及预留授予第一个归属期成就的说明

（一）首次及预留授予第一个归属期说明

根据《激励计划（草案）》等相关规定，本激励计划首次/预留授予第一个归属期为自首次/预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次/预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止。首次/预留授予日为 2024 年 6 月 11 日，因此本激励计划首次/预留授予第一个归属期为 2025 年 6 月 11 日至 2026 年 6 月 10 日。

（二）满足归属条件情况说明

根据公司 2023 年年度股东大会的授权，按照公司《激励计划（草案）》等相关规定，公司董事会认为 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予第一个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
------	------

<p>(1) 公司未发生以下任一情形：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>④法律法规规定不得实行股权激励的情形；</p> <p>⑤中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>公司未发生前述情形，符合归属条件。</p>				
<p>(2) 激励对象未发生以下任一情形：</p> <p>①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；</p> <p>⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；</p> <p>⑥中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>激励对象未发生前述情形，符合归属条件。</p>				
<p>(3) 满足公司层面业绩考核要求</p> <table border="1" data-bbox="252 1193 1066 1406"> <thead> <tr> <th data-bbox="252 1193 435 1283">归属期</th> <th data-bbox="435 1193 1066 1283">业绩考核目标</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="252 1283 435 1406">第一个归属期</td> <td data-bbox="435 1283 1066 1406">以 2023 年公司营业收入为基数，2024 年增长率不低于 30%或以 2023 年公司净利润为基数，2024 年增长率不低于 25%</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。</p>	归属期	业绩考核目标	第一个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2024 年增长率不低于 30%或以 2023 年公司净利润为基数，2024 年增长率不低于 25%	<p>根据立信会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2024 年年度报告出具的审计报告：2024 年的营业收入为 1,027,537.94 万元，以 2023 年营业收入为基数，2024 年的营业收入增长率为 56.55%，首次及预留授予第一个归属期业绩考核达标。</p>
归属期	业绩考核目标				
第一个归属期	以 2023 年公司营业收入为基数，2024 年增长率不低于 30%或以 2023 年公司净利润为基数，2024 年增长率不低于 25%				

<p>(4) 满足个人层面绩效考核要求</p> <p>激励对象个人层面绩效考核按照公司相关规定组织实施，并依照激励对象的考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次：</p>					<p>本激励计划首次及预留授予部分激励对象中，390 名激励对象考评结果均为“卓越”、“超出期望”、“符合预期”，个人层面归属比例为 100%。</p>
考核结果	卓越	超出期望	符合预期	未及预期	
个人层面归属比例 (Y)	100%	100%	100%	0%	
<p>若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考核结果达到“符合预期”及以上），激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例（Y）。</p> <p>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，则作废失效，不可递延至下一年度。</p>					

综上所述，董事会认为本激励计划首次及预留授予第一个归属期已经成就，同意公司按照《激励计划（草案）》的相关规定为符合条件的 390 名激励对象办理归属相关事宜，可归属限制性股票 335.82 万股。并将对部分未达归属条件的限制性股票作废处理。

公司将统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

三、本次实施的激励计划与已披露的激励计划是否存在差异的说明

（一）历次价格调整

1、2024 年 6 月 11 日，公司召开第三届董事会第十七次会议、第三届监事会第十五次会议，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，将限制性股票首次及预留授予价格由 12.69 元/股调整为 12.44 元/股。

2、2025 年 6 月 5 日，公司召开第四届董事会第二次会议与第四届监事会第二次会议，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，将限制性股票授予价格由 12.44 元/股调整为 12.14 元/股。

（二）历次数量调整

2025 年 6 月 5 日，公司召开第四届董事会第二次会议与第四届监事会第二次会议，审议通过了《关于作废部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》，合计作废已授予但尚未归属的第二类限制性股票 45.5237 万股。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划其他内容与公司 2023 年年度股东

大会审议通过的激励计划一致。

四、本次首次及预留授予归属的具体情况

(一) 本次可归属人数：390 人

(二) 本次可归属数量：335.82 万股

(三) 本次授予价格：12.14 元/股（调整后）

(四) 标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票

(五) 本次限制性股票归属的具体情况

序号	姓名	国籍	职务	本次归属前 已获授予的 限制性股票 (万股)	本次可归属 的限制性股 票(万股)	本次归属数 量占已获授 限制性股票 总量的比例
一、首次授予部分						
1	陈晓兰	中国	董事	32.0000	9.6000	30%
2	林文佳	中国	财务负责人	32.0000	9.6000	30%
3	帅勇	中国	副总经理 (离任)	18.0000	5.4000	30%
4	艾帆	中国	董事会秘书 (离任)	12.0000	3.6000	30%
5	欧越	中国	副总经理	20.0000	6.0000	30%
6	JIAHUA TENG	美国	中级管理 人员	6.4148	1.9245	30%
7	HONGK AIWAN G	美国	中级管理 人员	2.1659	0.6499	30%
8	DONGK AICHEN	美国	中级管理 人员	3.0000	0.9000	30%
其他中级管理人员、核心技术(业务)骨干 (376人)				989.2248	296.7975	30%
二、预留授予部分						
中级管理人员、核心技术(业务)骨干(6人)				4.4920	1.3481	30%
合计				1119.2975	335.8200	30%

注：上表中部分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。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会认为：根据《上市公司股权激励管理办法》《激励计划(草案)》等相关规定公司本激励计划首次及预留授予第一个归属期归属条

件已成就。公司本次归属事项符合《管理办法》等法律法规、规范性文件及《激励计划》的有关规定，同意公司为符合归属条件的 390 名激励对象办理合计 335.82 万股限制性股票归属的相关事宜。

六、监事会意见

经审核，监事会认为：根据《管理办法》以及公司《激励计划（草案）》等相关规定，公司 2024 年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件已成就，同时，监事会对本次归属的激励对象名单进行了核查，认为本次归属的激励对象归属资格合法、有效，因此，监事会同意公司按照本激励计划的相关规定为符合条件的激励对象办理归属相关事宜。本次符合归属条件的激励对象共 390 人，可归属的限制性股票数量为 335.82 万股。

七、激励对象为董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的，本次董事会决议日前 6 个月内买卖公司股票情况说明

经公司自查，参与本次激励计划的董事、高级管理人员在本董事会决议日前 6 个月不存在买卖公司股票的行为。

八、法律意见书的结论性意见

北京市金杜（深圳）律师事务所律师认为：截至本法律意见书出具日，公司已就本次调整、本次归属、本次作废的相关事项履行了现阶段必要的批准和授权；本次调整符合《管理办法》和《激励计划（草案）》相关规定；本计划项下首次及预留授予的限制性股票将于近期进入第一个归属期，截至本法律意见书出具日，除尚待进入归属期方可办理归属事宜外，首次及预留授予部分第一个归属期的其他归属条件已成就；本次作废的原因和数量符合《管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定。

九、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对 2024 年限制性股票激励计划中首次及预留授予第一个归属期归属条件达成的激励对象办理归属等相关事宜，符合《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等相关法律、法规及《激励计划（草案）》的有关规定。

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准备对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，本次归属限制性股票 335.82 万股，归属完成后公司总股本将由 400,100,000 股增加至 403,458,200 股（本次归属事项完成后的股本结构以中国证券登记结算有限公司深圳分公司最终办理结果为准），将影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

十、备查文件

- （一）第四届董事会第二次会议决议；
- （二）第四届监事会第二次会议决议；
- （三）第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议；
- （四）法律意见书。

特此公告。

赛维时代科技股份有限公司

董事会

2025 年 6 月 6 日