

证券代码: 301382

证券简称: 蜂助手

公告编号: 2025-048

蜂助手股份有限公司

关于调整2024年限制性股票激励计划

公司层面业绩考核目标的公告

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。

蜂助手股份有限公司（以下简称“公司”）2025年6月11日召开第四届董事会第六次会议、第四届监事会第五次会议，审议通过《关于调整2024年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》，该议案尚需提交公司股东大会审议，现将相关内容公告如下：

一、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2024年6月12日，公司分别召开了第三届董事会第二十二次会议、第三届监事会第十五次会议，审议并通过《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》、《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》、《关于提请股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

2、公司对授予的激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示，公示期为自2024年6月13日起至2024年6月22日止。在公示期内，公司监事会收到了部分员工希望成为授予激励对象的诉求，并根据相关法规进行了解释和说明。截至公示期满，未收到对公司2024年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）拟激励对象提出的其他异议。并于2024年6月24日披露了《监事会关于公司2024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》。

3、2024年7月1日，公司召开2024年第一次临时股东大会，审议通过《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》、《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》、《关于提请股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划有关事项的议案》，公司2024年限制性股票激励计划获得批准。并披露了《关于2024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》。

4、2024年7月18日，公司分别召开第三届董事会第三次独立董事专门会议、第三届董事会第二十三次会议、第三届监事会第十六次会议，审议并通过《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行审核并发表了核查意见。

5、2025年6月11日，公司分别召开第四届董事会第三次独立董事专门会议、第四届董事会第六次会议、第四届监事会第五次会议，审议通过了《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个解除限售期解除限售条件未成就、第一个归属期归属条件未成就、回购注销及作废部分限制性股票相关事项的议案》、《关于调整2024年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》。公司董事会独立董事专门会议发表了审核意见，监事会发表了核查意见。

二、本次调整公司层面业绩考核目标的具体内容

为更好地发挥本激励计划的激励作用，确保公司持续发展，经过综合评估和审慎考虑，公司拟对本激励计划的2025年公司层面业绩考核目标进行调整。本次调整将相应修订公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》、《2024年限制性股票激励计划（草案）摘要》、《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容，调整前后的具体内容如下：

调整前：

（3）公司层面业绩考核要求（第一类限制性股票）

本激励计划的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标
-------	--------

第一个解除限售期	以 2023 年为基准, 2024 年营业收入增长率不低于 40%且 2024 年净利润增长率不低于 30%;
第二个解除限售期	以 2023 年为基准, 2025 年营业收入增长率不低于 70%且 2025 年净利润增长率不低于 60%。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

2、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，下同。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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解除限售数量。个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

激励对象考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

若公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息回购，不可递延至下一年度。

.....

（3）公司层面业绩考核要求（第二类限制性股票）

本激励计划的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	以 2023 年为基准, 2024 年营业收入增长率不低于 40%且 2024 年净利润增长率不低于 30%;
第二个归属期	以 2023 年为基准, 2025 年营业收入增长率不低于 70%且 2025 年净利润增长率不低于 60%。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

2、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，下同。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露前（含当日）授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分各年度业绩考核目标保持一致；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票

于 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标
第一个归属期	以 2023 年为基准，2025 年营业收入增长率不低于 70%且 2025 年净利润增长率不低于 60%；
第二个归属期	以 2023 年为基准，2026 年营业收入增长率不低于 100%且 2026 年净利润增长率不低于 80%。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

2、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，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，作废失效。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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归属数量。个人层面归属比例按下表考核结果确定：

激励对象考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%		80%	0%

若公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象个人当年实际可归属数量=个人当年计划归属数量×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，不可递延至以后年度。

调整后：

（3）公司层面业绩考核要求（第一类限制性股票）

本激励计划的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核指标		
第一个解除限售期	以2023年为基准，2024年营业收入增长率不低于40%且2024年净利润增长率不低于30%；		
第二个解除限售期	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入增长率A（定比2023年）	净利润增长率B（定比2023年）

		触发值（Am）	目标值（An）	触发值（Bm）	目标值（Bn）
		50%	70%	42%	60%
	2025	业绩考核目标完成度		公司层面解除限售比例	
		$A \geq A_n$ 且 $B \geq B_n$		100%	
		“ $A_m \leq A < A_n$ 且 $B \geq B_m$ ” 或“ $A \geq A_m$ 且 $B_m \leq B < B_n$ ”		70%	
		$A < A_m$ 或 $B < B_m$		0	

注：①上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

□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，下同。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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解除限售数量。个人层面解除限售比例按下表考核结果确定：

激励对象考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%		80%	0%

若公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象个人当年实际可解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司按授予价格加上中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息回购，不可递延至下一年度。

.....

（3）公司层面业绩考核要求（第二类限制性股票）

本激励计划的考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度公司业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标		
第一个归属期	以2023年为基准，2024年营业收入增长率不低于40%且2024年净利润增长率不低于30%；		
第二个归属期	考核年度	业绩考核目标	
		营业收入增长率A（定比2023年）	净利润增长率B（定比2023年）

		触发值（Am）	目标值（An）	触发值（Bm）	目标值（Bn）
		50%	70%	42%	60%
		业绩考核目标完成度		公司层面归属比例	
	2025	$A \geq A_n$ 且 $B \geq B_n$		100%	
		“ $A_m \leq A < A_n$ 且 $B \geq B_m$ ” 或“ $A \geq A_m$ 且 $B_m \leq B < B_n$ ”		70%	
		$A < A_m$ 或 $B < B_m$		0	

注：①上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

②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，下同。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露前（含当日）授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予部分各年度业绩考核目标保持一致；若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核指标				
第一个归属期	考核年度	业绩考核目标			
		营业收入增长率A（定比2023年）		净利润增长率B（定比2023年）	
		触发值（Am）	目标值（An）	触发值（Bm）	目标值（Bn）
	2025	50%	70%	42%	60%
		业绩考核目标完成度		公司层面归属比例	
		A≥An且B≥Bn		100%	
		“Am≤A<An且B≥Bm” 或“A≥Am且Bm≤B<Bn”		70%	
		A<Am或B<Bm		0	
第二个归属期	以2023年为基准，2026年营业收入增长率不低于100%且2026年净利润增长率不低于80%。				

注：①上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用数值作为计算依据，下同。

②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，下同。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，作废失效。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核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归属数量。个人层面归属比例按下表考核结果确定：

激励对象考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%		80%	0%

若公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象个人当年实际可归属数量=个人当年计划归属数量×**公司层面归属比例**×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，不可递延至以后年度。

除上述调整内容及其关联内容作相应调整外，《2024年限制性股票激励计划（草案）》、《2024年限制性股票激励计划（草案）摘要》、《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关文件的其他内容均不变。

三、公司调整2025年公司层面业绩考核目标原因

公司于 2024 年 6 月制定本激励计划时，制定了较高标准的激励计划业绩考核目标，旨在提升公司竞争力、调动员工的积极性、能够有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起、实现公司的战略目标。根据已披露的 2024 年年报财务数据，本激励计划所设定的 2024 年公司层面业绩考核目标未达成。

本着兼顾战略目标达成和业绩可实现性，以及有效将股东利益、公司利益和继续激励员工等目标综合考虑，公司决定调整激励计划中 2025 年公司层面的业绩考核目标。调整后的公司层面的业绩考核目标，更能客观反映外部环境变化和公司经营现状，具有科学性、挑战性、合理性，也能够进一步激发公司员工的能动性，为公司及广大股东创造更大价值，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，有利于公司持续及良性发展。

四、本次调整对公司的影响

本次调整后的业绩考核目标对于公司目前所处的情况来说既体现了挑战性，也兼顾了增长性。它不仅能够有效激励员工，充分调动其积极性，还具有一定的

约束作用，有助于增强公司在外部不利条件下实现业绩的信心。这一调整符合股东利益，更客观地反映了外部环境和公司经营发展前景，与公司现阶段的发展目标和长远利益相一致。

本次调整不会对公司的财务状况、经营成果产生不利的影响，不存在损害公司及公司全体股东、特别是中小股东权益的情况。

五、董事会独立董事专门会议意见

为保障公司2024年限制性股票激励计划的有序实施、充分调动激励对象员工的工作积极性和创造性，经过综合评估、审慎研究，独立董事专门会议同意对2024年限制性股票激励计划中2025年度公司层面业绩考核目标进行调整，并相应修订公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》、《2024年限制性股票激励计划（草案）摘要》、《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。本次调整事项符合《上市公司股权激励管理办法》、《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》等有关法律法规及规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东，特别是中小股东利益的情形。

六、监事会意见

监事会认为：公司本次调整2024年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标系公司基于外部环境变动和公司实际经营情况的综合考虑和审慎研究，不会对公司的财务状况、经营业绩产生实质性影响。本次调整能够更有效地将公司利益、股东利益和员工利益结合在一起，有利于保证业绩增长幅度与激励幅度相匹配，实现对公司核心团队的有效激励，推动公司长远、稳定的发展。本次调整不存在损害公司及全体股东利益、特别是中小股东权益的情况，符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规、规范性文件的规定。监事会同意公司本次调整相关事项。公司本次股权激励计划调整事项尚需经公司股东大会审议通过。

七、律师法律意见书的结论意见

北京德恒（深圳）律师事务所律师认为，公司就本次回购注销及作废、本次调整事项除尚待股东大会审议通过外，已取得其他全部必要的批准和授权；本次回购注销及作废、本次调整符合《公司法》《管理办法》等法律、行政法规、规

范性文件和《激励计划（草案）》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形；公司尚需就本次回购注销及作废、本次调整事项提交股东大会审议、及时履行信息披露义务并按照《公司法》履行减少注册资本、办理股份注销登记及工商变更登记等相关程序。

八、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为，截至本报告出具之日，公司本激励计划公司层面业绩调整相关事项履行了必要的程序，本次调整事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》等法律法规和规范性文件的规定。公司本激励计划的本次调整事项尚需经公司股东大会审议通过。

九、备查文件

1、第四届董事会第三次独立董事专门会议决议；

2、第四届董事会第六次会议决议；

3、第四届监事会第五次会议决议；

4、《北京德恒（深圳）律师事务所关于蜂助手股份有限公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个解除限售期解除限售条件未成就、第一个归属期归属条件未成就、回购注销及作废部分限制性股票暨调整公司层面业绩考核目标的法律意见》；

5、《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于蜂助手股份有限公司调整2024年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

蜂助手股份有限公司

董事会

2025年6月12日