

赛维时代科技股份有限公司

关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象 首次授予及预留授予（第一批次）限制性股票的公告

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、误导性陈述或者重大遗漏。

特别提示：

- 限制性股票首次授予日：2025年9月22日
- 限制性股票首次授予数量：399.706万股
- 限制性股票预留授予日（第一批次）：2025年9月22日
- 限制性股票预留授予数量（第一批次）：0.27万股
- 限制性股票首次及预留授予价格：11.03元/股
- 股权激励方式：第二类限制性股票

赛维时代科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）规定的限制性股票首次授予条件及预留（第一批次）授予条件已经成就，根据公司 2025 年第三次临时股东大会的授权，公司于 2025 年 9 月 22 日召开第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予首次及预留授予（第一批次）限制性股票的议案》，确定以 2025 年 9 月 22 日为首次授予日及预留授予日（第一批次），以 11.03 元/股的授予价格向 328 名首次授予激励对象授予 399.706 万股限制性股票，向 1 名预留授予（第一批次）的激励对象授予 0.27 万股限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述

2025 年 9 月 22 日公司召开 2025 年第三次临时股东大会，审议通过了《激励计划》及其摘要，主要内容如下：

（一）限制性股票的股票来源

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源于公司向激励对象定向发行或/和从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

（二）本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示（调整后）：

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
1	陈晓兰	中国	董事	4.23	1.05%	0.010%
2	林文佳	中国	财务负责人	10.84	2.69%	0.027%
3	胡丹	中国	职工董事	4.38	1.09%	0.011%
4	张爱宁	中国	董事会秘书	6.75	1.67%	0.017%
5	欧越	中国	副总经理	9.04	2.24%	0.022%
6	Jiahua Teng	美国	中级管理人员	2.18	0.54%	0.005%
7	陈东开	美国	中级管理人员	1.00	0.25%	0.002%
8	Hong Kai Wang	美国	中级管理人员	0.73	0.18%	0.002%
9	彭建国	美国	中级管理人员	0.73	0.18%	0.002%
10	Hong Bo Wang	美国	中级管理人员	0.37	0.09%	0.001%
其他中级管理人员、核心技术（业务）骨干 (318人)				359.4560	89.09%	0.891%
预留部分				3.7522	0.93%	0.009%
合计				403.4582	100.00%	1.000%

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股本总额的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股本总额的20%；

2、上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，除陈晓兰女士外，不包含其他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，除以上5名外籍人员外，不包含其他外籍人员；

3、预留授予部分的激励对象由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之后，公司在指定网站按要求及时准确披露本次激励对象的相关信息。若超过12个月未明确激励对象，则预留权益失效；

4、以上百分比是四舍五入之后的结果。

（三）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起至首次授予之日起 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起至首次授予之日起 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起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	40%

若预留授予部分限制性股票在 2025 年第三季报披露前授予完成，则预留授予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；若预留授予部分在 2025 年第三季报披露后授予完成，则预留授予部分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起至预留授予之日起 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起至预留授予之日起 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。

（四）满足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的考核年度为2025-2027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2024年公司营业收入为基数，2025年增长率不低于25%，或以2024年公司净利润为基数，2025年增长率不低于70%
第二个归属期	以2024年公司营业收入为基数，2026年增长率不低于55%，或以2024年公司净利润为基数，2026年增长率不低于155%
第三个归属期	以2024年公司营业收入为基数，2027年增长率不低于95%，或以2024年公司净利润为基数，2027年增长率不低于215%

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，下同；

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。

若预留授予部分限制性股票在2025年第三季报披露前授予完成，则预留授予部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在2025年第三季报披露后授予完成，则预留授予部分考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予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2024年公司营业收入为基数，2026年增长率不低于55%，或以2024年公司净利润为基数，2026年增长率不低于155%
第二个归属期	以2024年公司营业收入为基数，2027年增长率不低于95%，或以2024年公司净利润为基数，2027年增长率不低于215%

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

（五）激励对象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/不及格四个档次。

考核结果	卓越	超出期望	符合预期	未及预期/不及格
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	85%	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决策程序和信息披露情况

1、2025年9月5日，公司第四届董事会第五次会议审议通过了《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》《关于提请公司股东会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

2、2025年9月6日至2025年9月16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，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2025年9月17日，公司对《董事会薪酬与考核委员会关于2025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》进行了披露。

3、2025年9月22日，公司2025年第三次临时股东会审议并通过《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》《关于提请股东大会授权董事会办理2025年限制性股票激励计划有关事项的议案》，并披露了《关于2025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》。

4、2025年9月22日，公司第四届董事会第六次会议审议通过了《关于调整2025年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象首次授予及预留授予（第一批次）限制性股票的议案》，董事会薪酬与考核委员会对本次首次授予及预留授予（第一批次）的激励对象名单及首

次授予及预留授予（第一批次）的授予安排进行了核实，并出具了核查意见。

三、董事会关于本次授予符合授予条件情况的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及本激励计划中的规定，激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（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情形；

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情形；

6、中国证监会认定的其他情形。

董事会经过认真核查，认为公司及本次获授限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两条中任一情况。综上所述，本激励计划首次及预留授予条件已经成就，激励对象可获授限制性股票。

四、本激励计划的授予情况

（一）首次授予

1、限制性股票首次授予日：2025年9月22日

2、限制性股票首次授予数量：399.706万股

3、限制性股票首次授予人数：328名（调整后）

4、限制性股票首次授予价格：11.03 元/股

5、限制性股票的来源：公司向激励对象定向发行或/和从二级市场回购的公司 A 股普通股股票

6、本激励计划首次授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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
1	陈晓兰	中国	董事	4.23	1.05%	0.010%
2	林文佳	中国	财务负责人	10.84	2.69%	0.027%
3	胡丹	中国	职工董事	4.38	1.09%	0.011%
4	张爱宁	中国	董事会秘书	6.75	1.67%	0.017%
5	欧越	中国	副总经理	9.04	2.24%	0.022%
6	Jiahua Teng	美国	中级管理人员	2.18	0.54%	0.005%
7	陈东开	美国	中级管理人员	1.00	0.25%	0.002%
8	Hong Kai Wang	美国	中级管理人员	0.73	0.18%	0.002%
9	彭建国	美国	中级管理人员	0.73	0.18%	0.002%
10	Hong Bo Wang	美国	中级管理人员	0.37	0.09%	0.001%
其他中级管理人员、核心技术（业务）骨干 (318 人)				359.456	89.09%	0.891%
合计				399.706	99.07%	0.991%

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股本总额的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股本总额的20%；

2、上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，除陈晓兰女士外，不包含其他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，除以上5名外籍人员外，不包含其他外籍人员；

3、以上百分比是四舍五入之后的结果。

（二）预留授予（第一批次）

1、限制性股票预留授予日（第一批次）：2025年9月22日

2、限制性股票预留授予（第一批次）数量：0.27万股

3、限制性股票预留授予（第一批次）人数：1名

4、限制性股票预留授予价格：11.03 元/股

5、限制性股票的来源：公司向激励对象定向发行或/和从二级市场回购的公

司 A 股普通股股票

6、本激励计划预留授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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
核心技术（业务）骨干（1人）	0.27	0.07%	0.001%
合计	0.27	0.07%	0.001%

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、上述预留授予的激励对象不包括公司的独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女；

3、剩余预留授予部分的激励对象由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之后，公司在指定网站按要求及时准确披露本次激励对象的相关信息。若超过12个月未明确激励对象，则剩余预留权益失效；

4、以上百分比是四舍五入之后的结果。

五、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

鉴于公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象中，有1名激励对象在知悉本激励计划后至公司首次公开披露本激励计划前存在买卖公司股票的行为，基于审慎原则，公司决定取消该激励对象参与本激励计划的资格。根据公司2025年第三次临时股东会的授权，董事会对公司2025年限制性股票激励计划的激励对象名单进行了调整。调整后，2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象人数由329人调整为328人，首次授予限制性股票数量不变。

除上述调整内容外，2025年限制性股票激励计划其他内容与公司2025年第三次临时股东会审议通过的激励计划一致。根据公司2025年第三次临时股东会的授权，本次调整无需提交股东会审议。

六、董事会薪酬与考核委员会意见

具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网的《第四届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及预留授予（第一批次）激励对象名单（授予日）的核查意见》。

七、激励对象为董事、高级管理人员及持股5%以上股东的，在限制性股票首次及预留（第一批次）授予日前6个月卖出公司股份情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事及持股5%以上股东共青城众腾创业投资合伙企业（有限合伙）的执行事务合伙人陈晓兰女士、高级管理人员林文佳女士、欧越先生在首次及预留（第一批次）授予日前6个月，因公司2024年限制性股票激励计划首次及预留授予第一个归属期完成归属登记所导致股份变动，除此之外，不存在买卖公司股票的行为。

八、激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部自筹，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

九、本次限制性股票激励计划的实施对公司的影响

（一）参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——首次授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。根据《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》的相关规定，公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于2025年9月22日用该模型对首次授予的399.706万股及预留授予（第一批次）的0.27万股限制性股票进行测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：24.94元/股（2025年9月22日公司首次授予日及预留授予日（第一批次）收盘价）；

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（本计划首次授予日及预留授予日（第一批次）至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：39.62%、33.27%、29.02%（分别采用创业板综合指数最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

4、无风险利率：1.5%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）；

5、股息率：0%（本计划规定如公司发生股票现金分红除息情形，将调整限制性股票的授予价格，按规定取值为0）。

（二）预计本计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定首次授予日及预留授予日（第一批次）第二类限制性股票的公允价值，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照归属比例进行分期确认，且在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的399.706万股及预留授予（第一批次）的0.27万股限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

	限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
首次授予	399.706	5,809.33	922.40	2,888.58	1,422.63	575.71
预留授予（第一批次）	0.27	3.92	0.62	1.95	0.96	0.39
合计	399.976	5,813.25	923.03	2,890.53	1,423.59	576.10

注：1.上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响；

2.上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

初步估计限制性股票的费用摊销将对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，进一步为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十、法律意见书的结论性意见

上海君澜律师事务所律师认为：根据公司股东会对董事会的授权，本次调整及授予已取得现阶段必要的批准和授权。本次调整的原因、调整后的人数、数量均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定，本次调整不存在损害公司及公司股东利益的情况，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响。本次授予人数、数量、授予价格及授予日的确定均符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定，公司和授予的激励对象不存在上述不能授予限制性股票的情形，《激励计划》规定的限制性股票的授予条件已经满足。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

十一、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：截至本报告出具日，赛维时代本次限制性股票激励计划首次授予及预留（第一批次）授予事项已取得了必要的批准与授权，本次限制性股票首次授予及预留授予（第一批次）相关事项，包括首次授予日、预留授予日（第一批次）、授予价格、首次授予对象、预留授予（第一批次）对象、首次授予及预留授予（第一批次）数量等的确定符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规和规范性文件的规定，赛维时代不存在不符合公司 2025 年限制性股票激励计划规定的首次及预留（第一批次）授予条件的情形，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

十二、备查文件

- 1、公司第四届董事会第六次会议决议；
- 2、公司第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议；
- 3、《法律意见书》；
- 4、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司《关于赛维时代科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划调整及授予相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

赛维时代科技股份有限公司董事会

2025年9月22日