

证券代码:600817 证券简称:宇通重工 编号:临2026-034

## 宇通重工股份有限公司 关于向激励对象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:

- 股票期权授予日:2026年4月29日
- 股票期权授予数量:654万份
- 股票期权行权价格:10.45元/股

宇通重工股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年4月29日召开第十二届董事会第十五次会议,审议通过了《关于向公司2026年股票期权激励计划激励对象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》”)、《2026年股票期权激励计划》(以下简称“本次股票期权激励计划”、“本次激励计划”或“《激励计划》”)的相关规定及公司2025年年度股东大会的授权,董事会确定本激励计划的授予日为2026年4月29日,向131名激励对象授予股票期权654万份,行权价格为10.45元/股。现将相关事项公告如下:

### 一、本激励计划的实施情况

#### (一)已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026年2月5日,公司召开第十二届董事会第十一次会议,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》《关于提请公司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》,公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划相关事项出具了核查意见,律师事务所出具了法律意见书,独立财务顾问发表了明确意见。

2、2026年4月3日至2026年4月13日,公司对本激励计

划拟授予激励对象的姓名和职务进行了公示。在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会均未收到任何异议，无反馈记录。2026年4月22日，公司披露《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权激励计划之激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：临2026-024）。

3、2026年4月28日，公司召开2025年年度股东会，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》《关于提请公司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》。2026年4月29日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《2025年年度股东会决议公告》（公告编号：临2026-025）、《关于2026年限制性股票、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：临2026-026）等相关公告。

4、2026年4月29日，公司召开第十二届董事会第十五次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权相关事项的议案》《关于向公司2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对本次授予相关事项发表了核查意见，律师事务所出具了法律意见书，独立财务顾问发表了明确意见。

## （二）关于本次授予条件成就的说明

依据《管理办法》和本次激励计划的相关规定，公司同时满足下列授予条件时，公司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；

(7) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

董事会经认真核查，确定公司和激励对象均未出现上述任一情形，本次激励计划的授予条件已成就。公司董事会同意确定本激励计划的授予日为 2026 年 4 月 29 日，向 131 名激励对象授予股票期权 654 万份，行权价格为 10.45 元/股。

(三) 股票期权授予的具体情况

1、授予日：2026 年 4 月 29 日

2、授予数量：654 万份

3、授予人数：131 人

4、授予价格：10.45 元/股

5、股票来源：公司向激励对象定向发行的 A 股普通股股票

6、激励计划的时间安排

(1) 有效期

本次激励计划的有效期为自股票期权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 36 个月。

(2) 等待期

本次激励计划授予的股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月。

### (3) 行权安排

等待期届满之后，股票期权进入可行权期，可行权日必须为交易日，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，不得在下列期间行权（相关规定发生变化的，以变化后的规定为准）：

①公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

③自可能对公司证券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

### (4) 行权安排

本次激励计划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	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。届时，若相应部分的股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益亦不得行权。

各行权期内，激励对象当期达到行权条件而未行权或未达到行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

### 7、本激励计划的行权条件

行权期内，同时满足下列条件的，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；

⑦公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

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激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，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，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以2024、2025年剔除激励成本的净利润的平均值为基数，公司2026年剔除激励成本的净利润增长率不低于20%
第二个行权期	以2025、2026年剔除激励成本的净利润的平均值为基数，公司2027年剔除激励成本的净利润增长率不低于15%

注：2024年-2027年剔除激励成本的净利润以归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润并剔除全部在有效期内的激励计划产生的激励成本影响的数值作为计算依据。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。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### （4）事业部层面业绩考核

事业部的考核是通过激励对象所在事业部年度经营目标的考核结果确定达标情况。考核结果按事业部经营目标考核结果划分：激励对象实际可行权的股票期权与个人所在事业部前一个年度经营目标考核结果挂钩，具体以公司制定的《经营目标考核责任书》为准。在公司业绩考核和激励对象个人考核均达标情况下，根据激励对象所在事业部前一年度经营目标考核结果相应确认其当期行权比例，具体如下：

经营目标考核结果	个人实际可行权的股票期权占本次应行权的股票期权的比例（下称“事业部行权比例”）
优秀	100%
良好	80%
合格	50%
较差	0%

达到行权条件的激励对象，可行权相应比例的股票期权。如未达到行权条件的，当期的股票期权不得行权，由公司注销。

#### （5）个人层面绩效考核

根据公司制定的《考核管理办法》，激励对象只有在相应考核年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期股票期权，激励对象个人绩效考核结果对应不同的行权比例，原则

上绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个等级，具体见下表：

绩效等级	A	B	C	D	E
行权比例	100%			50%	0%

激励对象当期最终行权比例，受事业部行权比例及个人绩效考核结果对应的行权比例统一约束，具体以公司与激励对象签署的《股票期权授予协议》约定为准。若该行权期公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当期实际行权额度按如下方式计算：个人当期实际行权额度=个人当期可行权额度×事业部层面行权比例×个人层面行权比例。激励对象当期未能行权的股票期权，由公司注销。

#### 8、激励对象名单及授予情况：

本次实际授予激励对象共计131人，包括公司（含子公司）中层管理人员、核心业务、技术、职能管理人员等（不包括独立董事），涉及授予股票期权共计654万份。具体情况如下表所示：

类别	获授股票期权数量（万份）	获授权益占授予总量比例	获授权益占公司股本总额比例
公司（含子公司）中层管理人员、核心业务、技术、职能管理人员等（131人）	654	100%	1.23%

注1：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注2：公司股本总额按530,906,846股计算，不含公司尚未完成回购注销程序的2,397,500股股票。

#### 二、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划是否存在差异

鉴于公司2026年股票期权激励计划拟授予的激励对象中，5名激励对象发生离职、降职情况，根据公司2025年年度股东大会的授权，董事会对本激励计划授予激励对象名单及授予数量进行调整。公司本激励计划授予的权益总数由676万份调整为654万份，授予激励对象由136名调整为131名。

除上述调整外，本激励计划其他内容与经公司2025年年度股

东会审议通过的方案一致。

### 三、董事会薪酬与考核委员会关于本次授予事项的核查意见

(一) 本次授予的授予日符合《管理办法》和《激励计划》中有关授予日的规定。

(二) 本次被授予股票期权的激励对象均符合《管理办法》等有关法律、法规、规章、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》规定的不得成为激励对象的情形。

(三) 本次授予激励对象包括公司（含子公司）中层管理人员、核心业务、技术、职能管理人员等，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。本次被授予股票期权的激励对象符合《激励计划》规定的激励对象范围，主体资格合法、有效，符合获授股票期权的条件。

(四) 公司和激励对象均未发生不得授予股票期权的情形，授予条件已经成就。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会认为公司2026年股票期权激励计划授予条件已经成就，同意公司以2026年4月29日为授予日，向131名激励对象授予股票期权654万份，行权价格为10.45元/股。

### 四、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授予日前6个月卖出公司股份情况的说明

公司董事、高级管理人员未参与本次股票期权授予事项。

### 五、股票期权授予对公司财务状况的影响

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、行权条件完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，按照授予日股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公

积。公司选择Black-Scholes模型计算股票期权的公允价值。董事会已确定本激励计划的授予日为2026年4月29日，根据授予日股票期权的公允价值，确认相应产生的激励成本，具体参数选取如下：

- （一）标的股价：11.94元/股（授予日公司股票收盘价）；
- （二）有效期：12个月、24个月（股票期权授予之日起至各行权期可行权日的期限）；
- （三）历史波动率：11.88%、16.39%（上证指数波动率）；
- （四）无风险利率：1.15%、1.26%（中债国债到期收益率）；
- （五）股息率：3.18%（公司最近一年的年化股息率）。

经测算，本次授予股票期权事项相应产生的激励成本对公司各期经营业绩的影响如下表所示：

激励总成本 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)
958.33	467.09	405.34	85.90

注1：上述预计结果不代表本激励计划最终会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响以公司聘请的会计师事务所审计情况为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

## 六、法律意见书的结论性意见

北京市通商律师事务所律师认为，截至本法律意见书出具日，本次授予已获得必要的批准和授权，符合《管理办法》及激励计划的有关规定；本激励计划的授予日不违反《管理办法》及激励计划中关于授予日的相关规定；截至授予日，本激励计划的授予

条件已经满足，公司向激励对象授予股票期权不违反《管理办法》及激励计划的有关规定；本次激励计划的授予对象、授予数量、授予价格符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划》的相关规定。

#### 七、独立财务顾问的结论意见

北京博星证券投资顾问有限公司认为：截至独立财务顾问报告出具日，公司和本激励计划授予的激励对象均符合《2026年股票期权激励计划》规定的授予所必须满足的条件，本激励计划的调整及授予事项已经履行必要的审议程序和信息披露义务，符合《上市公司股权激励管理办法》《2026年股票期权激励计划》的相关规定。

特此公告。

宇通重工股份有限公司董事会  
二零二六年四月二十九日