

青岛建邦汽车科技股份有限公司关于
2026 年股权激励计划股票期权首次授予结果公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

一、股票期权首次授予结果

（一）实际授予基本情况

- 1、期权简称及代码：建邦 JLC3、850136
- 2、授予日：2026 年 5 月 22 日
- 3、登记日：2026 年 6 月 4 日
- 4、行权价格：26.23 元/份
- 5、实际授予人数：14 人
- 6、实际授予数量：62.5 万份
- 7、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股

（二）股票期权授予明细表

1、股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授数量 (万份)	占本次授出股票期权总数的比例 (%)	占公告日股本总额的比例 (%)
1	钟永铎	董事长	5	8.00%	0.07%
2	王凤敏	董事、总经理	10	16.00%	0.15%
3	陈汝刚	董事会秘书	5	8.00%	0.07%
4	赵珉	财务负责人	5	8.00%	0.07%
其他核心员工			37.5	60.00%	0.56%

合计	62.5	100.00%	0.93%
----	------	---------	-------

注：以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

2、本次登记完成股票期权名单如下：

序号	姓名	职务	序号	姓名	职务
1	钟永铎	董事长	8	杨其广	核心员工
2	王凤敏	董事、总经理	9	赵飞亚	核心员工
3	陈汝刚	董事会秘书	10	王洋林	核心员工
4	赵珉	财务负责人	11	赵德峰	核心员工
5	张熙杰	核心员工	12	杨沙沙	核心员工
6	孙寿勇	核心员工	13	胡佳丽	核心员工
7	鹿涛	核心员工	14	陈姿伊	核心员工

（三）本次授予结果与拟授予情况的差异说明

本次股权激励计划股票期权授予结果与拟授予情况不存在差异。

二、行权要求

（一）本激励计划股票期权的行权期和行权安排

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自股票期权授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

1、首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

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当日止	20%
第二个行权期	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当日止	30%
第三个行权期	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当日止	50%

上述约定期间届满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票

期权由公司注销，相关权益不得递延至下期；若符合行权条件，但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

2、额外限售期

（1）参与本激励计划获授股票期权的所有激励对象承诺，在每批次股票期权等待期届满之日起的 24 个月内不得以任何形式向任意第三人转让当批次行权取得的股票。

（2）每批次股票期权自等待期届满之日起的 24 个月后，由公司统一办理当批次行权取得股票的解除限售事宜。

（3）激励对象根据本激励计划获授的股票期权在每批次等待期届满后行权取得的股票，在追加的额外限售期届满前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因行权获得且追加额外限售的股票在解除限售前因资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利取得的股票同时按本计划的规定进行限售。

（二）考核指标

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权对应的考核年度为2026年、2027年和2028年三个会计年度，每个年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象各期行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	需达到下列目标之一： （1）以2025年度为基数，2026年度净利润增长率不低于20%； （2）2025年度和2026年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于14%。
第二个行权期	需达到下列目标之一： （1）以2025年度为基数，2027年度净利润增长率不低于50%； （2）2026年度和2027年度公司加权平均净资产收益率算数平均值不低于14.5%。
第三个行权期	需达到下列目标之一： （1）以2025年度为基数，2028年度净利润增长率不低于80%； （2）2027年度和2028年度公司加权平均净资产收益率算数

	平均值不低于15%。
--	------------

注：上述指标均以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，上述净利润是指剔除公司本次激励计划和其他股权激励计划所产生的股份支付费用影响后经审计的归属于母公司股东的净利润，上表中加权平均净资产收益率以此标准计算的净利润和归属于母公司股东的净资产为基础进行计算，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。

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行权的股票期权均不得行权，由公司按规定注销。

2、个人层面业绩考核要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司层面业绩指标对应的考核年度相同，考核结果分为优秀、合格和不合格，届时依照激励对象的考核结果确定其可行权额度。个人层面行权比例与个人绩效考核结果对照关系如下表所示：

个人考核年度考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面行权比例	100%	70%	0

若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期可行权的股票期权数量=个人当期计划可行权额度×个人层面行权比例，但仍应遵守本激励计划额外限售期的相关规定；激励对象因个人绩效考核不达标而不能行权的，由公司按规定注销，不得递延至下期行权。

三、本次授予权益后对公司财务状况的影响

按照财政部《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，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，确认本激励计划的股份支付费用，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

董事会确定的股票期权授权日为 2026 年 5 月 22 日，经测算，本激励计划首次授予的股票期权成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万份、万元

授予的股票期权数量	需摊销的总费用	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年	2031 年
62.5	289.00	39.78	68.20	68.20	59.12	40.46	13.24

上述摊销费用预测对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。上述测算不包含本激励计划的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留部分权益的会计处理同首次授予权益的会计处理。

四、备查文件

《中国证券登记结算有限责任公司北京分公司出具的确认文件》。

青岛建邦汽车科技股份有限公司
董事会
2026 年 6 月 9 日