

证券代码：301115

证券简称：联检科技

公告编号：2026-065

联检（江苏）科技股份有限公司

关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象首次授予 股票期权登记完成的公告

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：

- 1.股票期权简称：联检JLC1
- 2.股票期权代码：036645
- 3.股票期权首次授予数量：1,481万份
- 4.股票期权首次授予人数：75人
- 5.股票期权首次授予行权价格：25.52元/份
- 6.股票期权首次授予登记完成日期：2026年7月14日

根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》以及深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定，联检（江苏）科技股份有限公司（以下简称“公司”）已完成 2026 年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”或“本计划”）首次授予登记工作，现将有关情况公告如下：

一、本次激励计划已履行的相关审批程序

（一）2026年5月11日，公司召开第五届董事会第三十次会议，审议并通过《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》《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》等相关议案。同日，公司召开董事会薪酬与考核委员会审议通过了上述相关议案。

（二）2026年5月13日至2026年5月22日，公司对2026年股票期权激励计划首次授予激励对象的姓名和职务通过公司内部公示栏进行了公示；在公示的时限内，

公司董事会薪酬与考核委员会未收到员工对本次激励计划激励对象提出的任何异议。2026年5月22日，公司披露了《薪酬与考核委员会关于公司2026年股票期权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》。

（三）2026年5月28日，公司召开2026年第二次临时股东会，审议并通过《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》《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》，并于同日披露了《关于2026年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》。

（四）2026年6月2日，公司召开第五届董事会第三十一次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次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激励计划首次授予股票期权的激励对象名单进行了核实。

（五）2026年6月10日，公司召开第五届董事会第三十二次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划行权价格的议案》，上述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，并对行权价格的调整进行核实并发表了核查意见。

二、股票期权首次授予的具体情况

- （一）首次授权日：2026年6月2日
- （二）股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票
- （三）首次授予数量：1,481万份
- （四）首次授予人数：75人
- （五）首次授予股票期权的行权价格：25.52元/份（调整后）
- （六）首次授予时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	国籍	任职类别	获授的股票 期权数量 （万份）	占授予权益总 额的比例	占首次授予时公 司股本总额的比 例
1	周剑峰	中国	董事长、总经理	160	9.75%	0.87%
2	吴海军	中国	副总经理、 董事会秘书	50	3.05%	0.27%
3	刘小玲	中国	董事、财务总监	50	3.05%	0.27%
4	黄海鲲	中国	董事、副总经理	50	3.05%	0.27%

5	朱晔	中国	职工代表董事	50	3.05%	0.27%
6	李信柱	中国香港	中高层管理人员	10	0.61%	0.05%
7	洪双进	中国香港	中高层管理人员	29	1.77%	0.16%
8	梅怡然	澳大利亚	中高层管理人员	20	1.22%	0.11%
其他中高层管理人员、核心技术（业务）骨干（67人）				1,062	64.72%	5.79%
合计				1,481	90.25%	8.07%

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累计数均未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。

2、本次激励计划拟首次授予激励对象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。

3、上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上结果四舍五入所致。

（七）本次激励计划的有效期、等待期和行权安排

1.有效期

本次激励计划的有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

2.等待期

本次激励计划授予的股票期权适用不同的等待期。本次激励计划首次授予股票期权的等待期为自首次授权日起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。

3.行权安排

本次激励计划等待期届满后，激励对象获授的股票期权可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本次激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

在可行权日内，若达到本次激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本计划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	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权之日起 36 个月后的首个交易日起至授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本次激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（八）股票期权的授予与行权条件

1.股票期权的授予条件

同时满足下列条件时，公司应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，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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。

2.股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

(1) 公司未发生以下任一情形：

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) 激励对象未发生以下任一情形：

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。

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次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，该激励对象根据本次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）公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权的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	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 5%或 2026 年净利润不低于 4,650 万元。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 10%或 2027 年净利润不低于 5,110 万元。
第三个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 15%或 2028 年净利润不低于 5,580 万元。

注：①上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表所载的营业收入；

②上述“净利润”指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和员工持股计划（若有）所涉股份支付费用后的数值作为计算依据。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本次激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核条件的，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，由公司注销。

（4）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内部绩效考核相关制度实施。公司根据激励对象是否承担经营业绩考核职责，将其分为 A 类、B 类激励对象并分别适用不同的个人考核要求。其中，A 类激励对象依据自身承担的经营业绩目标完成情况 & 考核年度个人绩效考核结果，核定个人层面行权比例；B 类激励对象仅依据考核年度个人绩效考核结果，核定个人层面行权比例。个人层面考核年度与公司层面考核年度保持一致。

针对A类激励对象，个人年度绩效考核评分不低于80分的，其个人层面行权比例系数根据经营业绩目标基准值（M）的实际完成率（R）确定，具体标准如下：

个人经营业绩目标完成率（R）	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 80\%$	$R < 80\%$
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5 + 2.5 \times (R - 80\%)$	0

注：个人经营业绩目标完成率（R）=个人经营业绩实际完成值÷个人经营业绩目标基准值×100%

若个人当年度绩效考核评分低于80分，则激励对象当期对应行权份额不得行权，由公司予以注销，且不可递延至下一年度行权。

针对B类激励对象，其个人层面行权比例系数按下表确定：

个人绩效考核结果（S）	S=100 分	100 分>S≥80 分	S<80 分
个人层面行权比例系数	1.0	$0.5+0.025\times (S-80)$	0

综上，在满足公司层面业绩考核要求的情况下，激励对象当期实际可行权额度=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面对应的行权比例系数。计算结果按100股为整数倍向下取整确定最终可行权数量。激励对象因公司层面或个人层面考核原因当期未能行权、未能足额行权的股票期权份额，均不得递延行权，由公司统一注销。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，在本次激励计划对应的考核期内，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

三、激励对象获授的股票期权与公司公示情况一致性的说明

（一）调整授予数量

2026年5月13日至2026年5月22日，公司对2026年股票期权激励计划首次授予激励对象的姓名和职务通过公司内部公示栏进行了公示。

2026年6月2日，公司召开第五届董事会第三十一次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。

鉴于公司《2026年股票期权激励计划（草案）》首次授予部分中有5名激励对象因个人原因自愿放弃参与本次激励计划，公司取消向上述5名激励对象授予的共计39万份股票期权。根据公司2026年第二次临时股东会的授权，董事会同意对本次激励计划首次授予的激励对象及授予数量进行调整。经过上述调整后，本次激励计划股票期权授予总数由1,680万份调整为1,641万份，其中首次授予数量由1,520万份调整为1,481万份，预留数量保持不变。首次授予激励对象由80人调整为75人。

（二）调整行权价格

公司于2026年6月1日披露了《2025年年度权益分派实施公告》，以公司现有总股本183,524,850股剔除已回购股份6,253,011股后的177,271,839股为基数测算，向全体股东每10股派发现金红利人民币1.2元（含税），不送红股，也不以资本公积转增股本，共计派发现金红利人民币21,272,620.68元（含税）。

2026年6月10日，公司召开第五届董事会第三十二次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划行权价格的议案》。

鉴于2025年度权益分派已实施完毕，公司董事会根据本次激励计划规定的行权价格调整程序，将本次激励计划行权价格由25.63元/份调整为25.52元/份。

除上述调整外，激励对象获授股票期权情况与公示情况一致。

本次调整事项符合公司实际情况，符合《上市公司股权激励管理办法》、公司《2026年股票期权激励计划（草案）》的相关规定，且在公司2026年第二次临时股东大会的授权范围内，不存在损害公司及全体股东利益的情形，不影响公司2026年股票期权激励计划的实施推进。

四、首次授予股票期权的登记完成情况

（一）股票期权简称：联检JLC1

（二）股票期权代码：036645

（三）股票期权首次授予登记完成日：2026年7月14日

（四）股票期权登记完成时各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	任职类别	获授的股票期权数量（万份）	占授予权益总额的比例	占首次授予时公司股本总额的比例
1	周剑峰	中国	董事长、总经理	160	9.75%	0.87%
2	吴海军	中国	副总经理	50	3.05%	0.27%
3	刘小玲	中国	董事、财务总监	50	3.05%	0.27%
4	黄海鲲	中国	董事	50	3.05%	0.27%
5	朱晔	中国	职工代表董事	50	3.05%	0.27%
6	唐博雅	中国	董事会秘书	20	1.22%	0.11%
7	李信柱	中国香港	中高层管理人员	10	0.61%	0.05%
8	洪双进	中国香港	中高层管理人员	29	1.77%	0.16%
9	梅怡然	澳大利亚	中高层管理人员	20	1.22%	0.11%
其他中高层管理人员、核心技术（业务）骨				1,042	63.50%	5.68%

干（66人）			
合计	1,481	90.25%	8.07%

注：公司于2026年6月26日召开第六届董事会第一次会议审议通过了聘任高级管理人员、证券事务代表等相关议案。原董事会秘书吴海军先生任期届满离任，不再担任公司董事会秘书，离任后仍担任公司副总经理职务。原公司副总经理黄海鲲先生任期届满离任，不再担任公司副总经理，离任后仍担任公司董事职务。原公司投资者关系总监唐博雅女士聘任为新一任董事会秘书。

五、实施本次激励计划对公司的影响

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》的相关规定，公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

董事会已确定本次激励计划股票期权首次授权日为2026年6月2日，公司向激励对象首次实际授予1,481万份股票期权，测算得出首次授予股票期权的总摊销费用为6,397.22万元，详见下表：

首次授予数量 （万股）	预计摊销的总费用 （万元）	2026年 （万元）	2027年 （万元）	2028年 （万元）	2029年 （万元）
1,481	6,397.22	2,228.29	2,652.78	1,200.24	315.92

注：1、上述结果不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授权日、行权价格和授权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，同时提请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。

经测算，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次激励计划成本费用的摊销对有效期内净利润有所影响。若考虑本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发员工的积极性，提高经营效率，本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

公司实施本次激励计划有利于进一步建立与健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地将公司、股东及核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

特此公告。

联检（江苏）科技股份有限公司

董事会

2026年7月14日