

福建雪人集团股份有限公司
关于 2025 年股票期权激励计划预留授予部分第一个行权期
采用自主行权模式的提示性公告

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。

特别提示：

- 1、2025 年股票期权激励计划预留授予简称：雪人 JLC2，期权代码：037941。
- 2、2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期符合行权条件的激励对象共 59 名，可行权的股票期权数量共计 909,200 份，行权价格为 7.53 元/股。
- 3、本次行权采用自主行权模式。
- 4、公司 2025 年股票期权激励计划预留授予共三个行权期，第一个行权期实际可行权期限为 2026 年 10 月 13 日至 2027 年 9 月 28 日。截至本公告日，中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的手续已办理完成。
- 5、本次可行权股票期权若全部行权，公司股份仍具备上市条件。

福建雪人集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 21 日召开第六届董事会第十五次（临时）会议，审议通过了《关于 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期行权条件成就的议案》，公司 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期行权条件已满足，公司 2025 年股票期权激励计划预留授予符合行权条件的激励对象共 59 名，可行权的股票期权数量共计 909,200 份，行权价格为 7.53 元/股。

一、2025 年股权激励计划简述及决策程序和批准情况

（一）股权激励计划简述

- 1、股票期权预留授予简称：雪人 JLC2；
- 2、股票期权预留授予期权代码：037941；
- 3、股票期权预留授予日：2025 年 9 月 29 日；

- 4、股票期权预留授予登记数量：3,850,000 份，行权价格：7.53 元/股；
- 5、股票期权预留授予登记人数：67 人；
- 6、股票来源：向激励对象定向发行公司 A 股普通股；
- 7、本激励计划预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
预留授予第一个行权期	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当日止	30.00%
预留授予第二个行权期	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当日止	30.00%
预留授予第三个行权期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40.00%

（二）决策程序和批准情况

1、公司分别于 2025 年 2 月 13 日及 2025 年 2 月 21 日召开第六届董事会第一次（临时）会议以及第六届董事会第二次（临时）会议，会议审议通过了《关于<福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权激励计划有关事项的议案》以及《关于召开 2025 年第三次临时股东大会的议案》，相关议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

2025 年 2 月 13 日，公司召开第六届监事会第一次（临时）会议，审议通过了《关于<福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实<公司 2025 年股票期权激励计划激励对象名单>的议案》，公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

2、2025 年 2 月 14 日至 2025 年 3 月 4 日，公司对本激励计划中确定的拟授予激励对象名单在公司官网进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到任何组织或个人对拟授予激励对象有关的异议。2025 年 3 月 6 日，公司于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《监事会关于公司 2025 年股票期权激励计划

激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2025-016）。

3、2025 年 3 月 11 日，公司召开 2025 年第三次临时股东大会，审议并通过了《关于<福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权激励计划有关事项的议案》。公司实施本激励计划获得批准，董事会被授权确定股票期权授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予所必需的全部事宜。

4、2025 年 3 月 11 日，公司召开第六届董事会第三次（临时）会议与第六届监事会第二次（临时）会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予股票期权的议案》。相关议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。公司监事会对首次授予激励对象名单再次进行了审核并发表了核查意见。

5、公司于 2025 年 3 月 12 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《关于公司 2025 年股票期权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》（公告编号：2025-017）。2025 年 4 月 24 日，公司完成 2025 年股票期权激励计划首次授予的登记工作。

6、2025 年 9 月 29 日，公司召开第六届董事会第八次（临时）会议，审议通过了《关于向激励对象授予预留股票期权的议案》，相关议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过并发表意见。2025 年 11 月 17 日，公司完成 2025 年股票期权激励计划预留授予的登记工作。

7、2026 年 4 月 27 日，公司召开第六届董事会第十三次会议，审议通过了《关于注销 2025 年股票期权激励计划部分股票期权的议案》和《关于 2025 年股票期权激励计划首次授予第一个行权期行权条件成就的议案》。董事会同意注销部分首次授予股票期权共计 199.34 万份。董事会认为公司 2025 年股票期权激励计划首次授予第一个行权期的行权条件已经成就，同意符合行权条件的 362 名激励对象在规定的行权期内采取自主行权的方式行权，行权数量 892.56 万份。相关议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

8、2026 年 9 月 21 日，公司召开第六届董事会第十五次（临时）会议，审

议通过了《关于注销 2025 年股票期权激励计划部分股票期权的议案》和《关于 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期行权条件成就的议案》。董事会同意注销部分预留授予股票期权共计 45.58 万份。董事会认为公司 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期的行权条件已经成就，同意符合行权条件的 59 名激励对象在规定的行权期内采取自主行权的方式行权，行权数量 90.92 万份。相关议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

二、关于 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期的行权条件成就的说明

1、根据《福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》相关规定，本激励计划股票期权的等待期分别为自相应授予的股票期权授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。预留授予股票期权第一个行权期为自预留授予之日起 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当日止，行权比例为获授股票期权总量的 30%。

本激励计划股票期权预留授予部分的授予日为 2025 年 9 月 29 日，第一个等待期已于 2026 年 9 月 28 日届满。

2、股票期权预留授予部分第一个行权期条件成就的说明

公司股票期权激励计划规定的行权条件	符合行权条件的情况说明
（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。	公司未发生相关任一情形，满足行权条件。
（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的； 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；	激励对象未发生相关任一情形，满足行权条件。

6、中国证监会认定的其他情形。																																		
（三）公司层面业绩考核要求： 本激励计划在 2025 年-2027 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象所获股票期权行权条件之一。预留授予的股票期权的行权安排及业绩考核目标如下表所示： 1、预留授予的股票期权各年度业绩考核目标 <table><tr><th rowspan="2">行权安排</th><th rowspan="2">考核年度</th><th colspan="2">净利润（A）</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>触发值（An）</th></tr><tr><td>第一个行权期</td><td>2025</td><td>4600 万元</td><td>4400 万元</td></tr><tr><td>第二个行权期</td><td>2026</td><td>6400 万元</td><td>5600 万元</td></tr><tr><td>第三个行权期</td><td>2027</td><td>10000 万元</td><td>8000 万元</td></tr><tr><th colspan="2">考核指标</th><th>考核指标完成度</th><th>公司层面行权比例（X）</th></tr><tr><td colspan="2" rowspan="3">考核年度净利润（A）</td><td>$A \geq A_m$</td><td>$X=100\%$</td></tr><tr><td>$A_n \leq A < A_m$</td><td>$X=80\%$</td></tr><tr><td>$A < A_n$</td><td>$X=0\%$</td></tr></table> 注：上述“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润，且为摊销公司因实施股权激励计划所涉及股份支付费用前的归属上市公司股东的净利润，以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。 公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，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；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例（X）由考核指标完成情况确定。				行权安排	考核年度	净利润（A）		目标值（Am）	触发值（An）	第一个行权期	2025	4600 万元	4400 万元	第二个行权期	2026	6400 万元	5600 万元	第三个行权期	2027	10000 万元	8000 万元	考核指标		考核指标完成度	公司层面行权比例（X）	考核年度净利润（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$	$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$	$A < A_n$	$X=0\%$	经上会会计师事务所（特殊普通合伙）审计，公司 2025 年扣除股份支付影响后的净利润为 52,197,355.86 元，满足预留授予第一个行权期公司层面业绩考核要求，可行权比例 100%。
行权安排	考核年度	净利润（A）																																
		目标值（Am）	触发值（An）																															
第一个行权期	2025	4600 万元	4400 万元																															
第二个行权期	2026	6400 万元	5600 万元																															
第三个行权期	2027	10000 万元	8000 万元																															
考核指标		考核指标完成度	公司层面行权比例（X）																															
考核年度净利润（A）		$A \geq A_m$	$X=100\%$																															
		$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$																															
		$A < A_n$	$X=0\%$																															
（四）个人层面绩效考核要求： 激励对象当年实际可行权的股票期权数量同时与考核年度激励对象个人所在业务单元的业绩完成情况及其个人考评结果挂钩，个人行权比例由激励对象个人所在业务单元系数（Y）×个人系数（Z）确定。 各业务单元的业绩考核办法由公司组织制定，届时根据下表确定各业务单元系数（Y）： <table><tr><th>考评结果</th><th>实际业绩完成率（P）</th><th>业务单元系数(Y)</th></tr><tr><td rowspan="2">达标</td><td>$P \geq 100\%$</td><td>1</td></tr><tr><td>$70\% \leq P < 100\%$</td><td>P</td></tr><tr><td>不达标</td><td>$P < 70\%$</td><td>0</td></tr></table> 注：各业务单元核心管理人员的范围由公司确定 激励对象所在业务单元考核达标后，需对激励对象个人进行考核。激励对象个人考核按照公司现行的薪酬绩效考核制度执行，由公司对激励对象在各考核期内的考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。				考评结果	实际业绩完成率（P）	业务单元系数(Y)	达标	$P \geq 100\%$	1	$70\% \leq P < 100\%$	P	不达标	$P < 70\%$	0	1、业务单元系数（Y）：根据公司部门业绩考核情况，业务单元系数区间为 0.8-1.0，在业务单元层面考核均达标，满足行权条件。 2、个人系数（Z）：预留授予激励对象共 67 人。其中，15 名激励对象的考核结果为 A，28 名激励对象考核的结果为 B，15 名激励对象考核的结果为 C，1 名激励对象考核的结果为 D，3 名激励对象考核的结果为 E，5 名激励对象因离职不再具备激励资格。综上，本期股票期权符合条件的可行权对象共 59 名。																			
考评结果	实际业绩完成率（P）	业务单元系数(Y)																																
达标	$P \geq 100\%$	1																																
	$70\% \leq P < 100\%$	P																																
不达标	$P < 70\%$	0																																

个人考核结果分为 A、B、C、D、E 五个档次，届时根据下表确定激励对象的个人系数：

评价结果	A	B	C	D	E
个人系数（Z）	100%	90%	80%	75%	0%

激励对象个人当年实际行权数量=个人当年计划行权数量×公司层面行权比例（X）×个人行权比例，其中，个人行权比例=业务单元系数（Y）×个人系数（Z）。激励对象按照个人当年实际可行权股票数量行权，考核当年不能行权的股票期权不得递延至下期，应由公司注销。

综上所述，公司 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期行权条件已经成就。

三、本次实施的股权激励计划与已披露的激励计划差异情况

在公司授予股票期权公告后至股票期权登记期间，本激励计划首次授予的激励对象中有 6 名激励对象因个人原因自愿放弃参与本激励计划，因此本激励计划首次授予股票期权的激励对象由 387 人调整为 381 人，本激励计划授予股票期权总数由 3,888.00 万份调整为 3,855.00 万份，首次授予数量由 3,500.00 万份调整为 3,467.00 万份。首次授予并完成登记的激励对象中，因离职、业绩考核不达标等原因，公司已注销其股票期权共计 199.34 万份。

在公司授予股票期权公告后至本次股票期权登记期间，本激励计划预留授予的激励对象中有 3 名激励对象因个人原因自愿放弃参与本激励计划，因此本激励计划预留授予股票期权的激励对象由 70 人调整为 67 人，本激励计划授予股票期权总数由 3,855.00 万份调整为 3,852.00 万份，预留授予数量由 388.00 万份调整为 385.00 万份。

本激励计划预留授予并完成登记的激励对象中，有 8 名激励对象因离职或最终个人绩效考核不达标，涉及的 33.6 万份股票期权由公司进行注销；根据业务单元层面业绩考核及个人层面绩效考核结果，本激励计划预留授予的部分激励对象第一次行权期业绩考核达标但个人行权比例不足 1.0，根据系数比例，涉及的 11.98 万份股票期权予以注销。综上，本次由公司注销的股票期权共计 45.58 万份。

除上述事项外，本次行权的相关内容已与披露的激励计划不存在差异。

四、本次行权安排

1、行权价格：7.53 元/股

2、股票来源：向激励对象定向发行本公司 A 股普通股

3、行权方式：自主行权

4、本期股票期权符合条件的可行权对象共 59 名，可行权股票期权数量 90.92 万份，具体情况如下：

姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万份)	本期可行权的 股票期权数量 (万份)	可行权数量占 已获授期权的 比例	可行权数量占当 前公司总股本的 比例【注】
戴闽洪	董事	15.00	4.30	28.67%	0.01%
中层管理人员、核心技术（业务）人员（58 人）		328.00	86.62	26.41%	0.11%
合计		343.00	90.92	26.51%	0.12%

【注】：当前公司总股本的计算基础为截至 2026 年 9 月 18 日收市时在中国结算深圳分公司登记在册的公司总股数。

5、行权期限：公司 2025 年股票期权激励计划预留授予共三个行权期，第一个行权期实际可行权期限为 2026 年 10 月 13 日至 2027 年 9 月 28 日。截至本公告日，中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的手续已办理完成。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（三）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在决策过程中，至依法披露之日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

6、公司本次股票期权激励计划采取自主行权的模式。行权期内，公司激励对象在符合规定的有效期内可通过选定承办券商（华福证券股份有限公司）系统自主申报行权。承办券商在业务承诺书中承诺其向公司和激励对象提供的自主行权业务系统功能符合深圳证券交易所及中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司对于自主行权系统的接口要求，并已完成相关准备工作。

五、参与激励的董事、高级管理人员在本公告前 6 个月买卖公司股票情况

的说明

公司 2025 年股票期权激励计划激励对象中，参与激励的董事、高级管理人员在公告日前 6 个月未买卖公司股票。

六、行权专户资金的管理和使用计划及激励对象缴纳个人所得税的资金安排

本次行权所募集资金将存储于行权专户，用于补充公司流动资金。激励对象因本次激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费，公司对激励对象本次行权应缴纳的个人所得税采用代扣代缴方式。激励对象依法履行因本次激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。公司有权从未发放给激励对象的报酬收入或未支付的款项中扣除未缴纳的个人所得税。激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司不得为激励对象提供贷款或其他任何形式的财务资助，包括不得为其贷款提供担保。

七、不符合条件的股票期权处理方式

符合本次行权条件的激励对象必须在规定的行权期内行权，在第一个行权期未行权或未全部行权的股票期权，不得递延至下一期行权，将由公司注销。行权期内不符合行权条件的股票期权将由公司注销。

八、本次股票期权行权的实施对公司的影响

1、对公司股权结构和上市条件的影响

本次行权对公司股权结构不产生重大影响，公司控股股东和实际控制人不会发生变化。公司 2025 年股票期权激励计划预留授予第一个行权期结束后，公司股权分布仍具备上市条件。

2、对公司相关财务状况和经营成果的影响

本次行权相关股票期权费用将根据有关会计准则和会计制度的规定，在等待期内摊销，并计入相关期间费用。根据《福建雪人集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》，假设本期可行权的股票期权全部行权，公司总股本将会增加，对公司基本每股收益及净资产收益率影响较小，具体影响以会计师事

务所出具的年度审计报告为准。

3、选择自主行权模式对股票期权估值方法的影响

公司在授予日采用 Black-Scholes 模型确定股票期权在授予日的公允价值，根据股票期权的会计处理方法，在授予日后，不需要对股票期权进行重新估值，即行权模式的选择不会对股票期权的定价造成影响。

由于在可行权日之前，公司已经根据股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在行权日，公司根据实际行权数量，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”，行权模式的选择不会对上述会计处理造成影响。

因此，股票期权选择自主行权模式不会对股票期权的定价及会计核算造成实质影响。

九、其他事项说明

公司将在定期报告或临时报告中披露公司股权激励对象变化、股票期权重要参数调整情况、激励对象自主行权情况以及公司股份变动情况等信息。

特此公告。

福建雪人集团股份有限公司董事会

2026 年 10 月 9 日