

证券代码：002600

证券简称：领益智造

公告编号：2025-134

债券代码：127107

债券简称：领益转债

## 广东领益智造股份有限公司

### 关于 2024 年股票期权激励计划预留授予完成的公告

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：领益 JLC5
- 2、股票期权代码：037919
- 3、预留股票期权授予日：2025 年 8 月 6 日
- 4、预留授予登记完成日：2025 年 9 月 10 日
- 5、预留授予登记数量：4,714.75 万份
- 6、预留授予登记人数：394 人
- 7、行权价格：4.44 元/份
- 8、股票期权激励计划有效期：60 个月

根据中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）《上市公司股权激励管理办法》、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，广东领益智造股份有限公司（以下简称“公司”）截至本公告日已办理完成了公司 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）预留授予登记工作，现将有关情况公告如下：

#### 一、本激励计划已履行的审批程序

1、2024 年 6 月 19 日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第九次会议，审议通过了《关于公司<2024 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》并提交董

事会审议。同日，公司召开第五届董事会第三十八次会议、第五届监事会第三十次会议，审议通过了《关于公司<2024 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 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 2024 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

2、2024 年 7 月 26 日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议通过了《关于公司<2024 年股票期权激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案，并提交董事会审议。同日，公司召开第六届董事会第二次会议、第六届监事会第二次会议，审议通过了《关于公司<2024 年股票期权激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案。

3、2024 年 7 月 26 日至 2024 年 8 月 8 日，公司在内部网站对激励对象名单予以公示。在公示的时限内，公司监事会未收到任何组织或个人对本次激励对象名单提出的异议。2024 年 8 月 10 日，公司披露了《监事会关于 2024 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单的审核意见及公示情况说明》，监事会认为：公司对 2024 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象名单的公示程序合法、合规，列入本激励计划预留授予激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，其作为 2024 年股票期权激励计划预留授予部分激励对象主体资格合法、有效。

4、2024 年 8 月 14 日，公司召开 2024 年第三次临时股东大会，以特别决议审议通过了《关于公司<2024 年股票期权激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年股票期权激励计划相关事宜的议案》等议案，并于 2024 年 8 月 15 日披露了《关于 2024 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》。

5、2024 年 9 月 18 日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第二次会议，审议通过了《关于调整 2024 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向 2024 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，并提交董事会审议。同日，公司召开第六届董事会第五次会议、第六届监事会第五次会议，审议

通过了《关于调整 2024 年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向 2024 年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，公司监事会对本激励计划首次授予相关事项进行了核实并发表了核查意见。

6、2025 年 6 月 17 日，公司召开第六届董事会第十四次会议，审议通过了《关于调整 2024 年股票期权激励计划首次授予及预留授予行权价格的议案》，同意将公司本激励计划首次授予及预留授予行权价格调整为 4.44 元/股。

7、2025 年 8 月 6 日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第六次会议、第六届董事会第十六次会议，审议通过了《关于向激励对象授予 2024 年股票期权激励计划预留股票期权的议案》，确定 2024 年股票期权激励计划预留股票期权的授予日为 2025 年 8 月 6 日，向符合授予条件的 395 名激励对象授予 4,716.25 万份股票期权，董事会薪酬与考核委员会对本激励计划预留授予相关事项进行了核实并发表了核查意见。

8、2025 年 9 月 8 日，公司召开第六届董事会薪酬与考核委员会第七次会议和第六届董事会第十八次会议，审议通过了《关于 2024 年股票期权激励计划首次授予股票期权第一个行权期行权条件成就的议案》《关于注销 2024 年股票期权激励计划首次授予部分股票期权的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》《广东领益智造股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案修订稿）》的相关规定，董事会认为本激励计划首次授予的股票期权第一个行权期行权条件已经成就，同意公司为符合行权条件的激励对象办理股票期权行权相关事宜，并同意注销不符合行权条件的部分股票期权。

二、本激励计划股票期权的预留授予情况

- 1、预留授予日：2025 年 8 月 6 日；
- 2、预留授予登记数量：4,714.75 万份；
- 3、行权价格：4.44 元/股；
- 4、股票来源：向激励对象定向发行的公司 A 股普通股；
- 5、授予股票期权的激励对象和数量：

预留授予激励对象共计 394 人，预留授予数量 4,714.75 万份，具体情况如下：

|    |    |         |           |           |
|----|----|---------|-----------|-----------|
| 姓名 | 职务 | 获授的股票期权 | 占预留授予股票期权 | 占公告日公司股本总 |
|----|----|---------|-----------|-----------|

|             |  | 数量（万份）   | 总数的比例 | 额的比例    |
|-------------|--|----------|-------|---------|
| 核心骨干（394 人） |  | 4,714.75 | 100%  | 0.6727% |

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

2、上述激励对象不包括董事、独立董事、高级管理人员及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、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

6、本激励计划的有效期：股票期权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完毕之日止，最长不超过 60 个月。

7、本激励计划的等待期：本激励计划授予的股票期权的等待期分别为自授予日起 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。

8、本激励计划的可行权日：在本激励计划经股东会审议通过后，激励对象自授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在相关法律法规、深圳证券交易所规则规定的禁止上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票期间内行权。

9、本激励计划预留授予的股票期权的行权安排：

本激励计划预留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：

| 授予行权安排 | 行权时间                                       | 行权比例 |
|--------|--------------------------------------------|------|
| 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授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 40%  |
| 第二个行权期 | 自预留授予之日起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 | 30%  |
| 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授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 30%  |

在上述约定期间内，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。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。在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期

权行权事宜。

10、本激励计划的禁售期：禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

（3）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等有关规定。

（4）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

11、股票期权的行权条件：行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

11.1 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。

11.2 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。

公司发生上述第 11.1 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应当由公司注销；任何激励对象发生上述第 11.2 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应当由公司注销。

### 11.3 公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权行权期的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，本激励计划预留授予股票期权的各年度业绩考核目标和行权安排如下表所示：

| 行权期    | 对应考核年度 | 年度营业收入增长率           |        | 或：归母净利润增长率（注）       |        |
|--------|--------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| 第一个行权期 | 2024年  | 相比2023年，2024年增长率不低于 | 10.00% | 相比2023年，2024年增长率不低于 | 10.00% |
| 第二个行权期 | 2025年  | 相比2023年，2025年增长率不低于 | 20.00% | 相比2023年，2025年增长率不低于 | 20.00% |
| 第三个行权期 | 2026年  | 相比2023年，2026年增长率不低于 | 30.00% | 相比2023年，2026年增长率不低于 | 30.00% |

注 1：上述“归母净利润”是以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

上述对应考核年度营业收入增长率或归母净利润增长率指标其中一项达标，则股票期权公司层面业绩考核的行权条件达成。如公司未达到上述业绩考核目标时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

### 11.4 BG 层面综合考评及个人层面绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理办法，在本激励计划有效期内的各年度，对激励对象进行考核，个人层面行权比例按照激励对象所在 BG 及其个人考核结果确定。

其中，BG 层面归属考核期年度综合考评对应可行权比例为：

| 考核等级   | BG 层面可行权比例 |
|--------|------------|
| E、S+、S | 100%       |
| S-     | 80%        |
| NI     | 0%         |

个人层面绩效考核结果对应可行权比例为：

| 考核等级   | 个人层面可行权比例 |
|--------|-----------|
| E、S+、S | 100%      |
| S-     | 50%       |
| NI     | 0%        |

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×BG 层面可行权比例×个人层面可行权比例。激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的将作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

### 三、本激励计划预留授予登记完成情况

- 1、期权代码：037919
- 2、期权简称：领益 JLC5
- 3、预留股票期权授予登记完成日：2025 年 9 月 10 日

### 四、激励对象获授股票期权与公司公示情况一致性的说明

公司 2024 年股票期权激励计划预留授予激励对象名单（授予日）公告后，1 名激励对象因离职而失去激励对象资格，本次共计 1.5 万份股票期权作废失效，不得办理授予登记，本激励计划预留授予实际登记的激励对象人数由 395 人调整为 394 人，实际授予登记的股票期权数量由 4,716.25 万份调整为 4,714.75 万份。

除上述情况外，本次预留股票期权授予情况与前次经董事会审议的情况一致。

### 五、本次激励计划实施对公司的影响

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在等待期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。

**（一）股票期权公允价值的确定方法**

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号-金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2025 年 8 月 6 日用该模型对授予的 4,714.75 万份股票期权进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：9.67 元/股（预留授予日公司收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（股票期权授予之日起至每期首个行权日的期限）；
- 3、历史波动率：39.71%、36.59%、34.25%（分别采用公司所在行业板块最近 1 年、2 年、3 年的波动率）；
- 4、无风险利率：1.50%、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 年期及以上存款基准利率）；
- 5、股息率：0.21%（采用公司最近一年股息率）

**（二）股票期权费用的摊销方法**

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，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行权比例摊销，进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国企业会计准则要求，本激励计划预留授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：人民币万元

| 股票期权数量<br>(万份) | 需摊销的总费用 | 2025年 | 2026年 | 2027年 | 2028年 |
|----------------|---------|-------|-------|-------|-------|
|----------------|---------|-------|-------|-------|-------|

| 股票期权数量<br>(万份) | 需摊销的总费用   | 2025年    | 2026年     | 2027年    | 2028年    |
|----------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| 4,714.75       | 25,677.68 | 6,876.82 | 12,341.72 | 4,907.89 | 1,551.26 |

注：上述结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

特此公告。

广东领益智造股份有限公司董事会

二〇二五年九月十日