

证券代码：603380

证券简称：易德龙

公告编号：2026-033

苏州易德龙科技股份有限公司

关于向 2026 年股票期权激励计划激励对象授予期权的公告

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：

- 股票期权首次授予日：2026 年 5 月 25 日
- 股票期权首次授予数量：146.47 万份
- 股票期权行权价格：27.96 元/份

苏州易德龙科技股份有限公司《2026 年股票期权激励计划》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）规定的公司 2026 年股票期权激励计划授予条件已经成就，根据苏州易德龙科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年第二次临时股东会授权，公司于 2026 年 5 月 25 日召开第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议、第四届董事会第十三次会议，审议了《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》，确定以 2026 年 5 月 25 日为授予日，以人民币 27.96 元/份的价格向 25 名激励对象授予 146.47 万份股票期权。现将有关事项说明如下：

一、 股票期权授予情况

（一）本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2026 年 4 月 9 日，公司召开第四届董事会第十次会议，审议通过了《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》以及《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》等议案。相关议案在提交董事会审议前，已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，董事会薪酬与考核委员会亦对本次激励计划的相关事项发表了核查意见。

2、2026年4月10日至2026年4月19日，公司将本激励计划首次拟授予的激励对象名单在公司内部进行了公示。在公示期内，公司薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。2026年4月22日，公司披露了《苏州易德龙科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2026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》。

3、2026年4月27日，公司召开2026年第二次临时股东会，审议通过了《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》以及《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》等议案。2026年4月28日，公司披露了《苏州易德龙科技股份有限公司2026年第二次临时股东会决议公告》以及《苏州易德龙科技股份有限公司关于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》。

4、2026年5月25日，公司召开第四届董事会第十三次会议，审议通过了《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》。相关议案在提交董事会审议前，已经董事会薪酬与考核委员会审核通过；董事会薪酬与考核委员会对授权日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（二）董事会关于符合授予条件的说明

根据《管理办法》以及本激励计划相关文件的规定，公司董事会认为本激励计划规定的授予条件均已满足，确定首次授权日为2026年5月25日，满足授予条件的具体情况如下：

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。

董事会经过认真核查，认为公司和激励对象均未出现上述情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划的授予条件已成就。

(三) 本次股票期权的首次授予情况

- 1、首次授予日：2026 年 5 月 25 日。
- 2、首次授予数量：146.47 万。
- 3、首次授予人数：25 人。
- 4、行权价格：27.96 元/份。
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。
- 6、激励计划的有效期、锁定期和行权安排情况：

(1) 本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予日起，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 84 个月。

(2) 本激励计划的等待期和行权安排

本激励计划首次授予的股票期权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	自首次授予之日起 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	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授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	20%
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授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自首次授予之日起 48 个月后的首个交易日起至授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自首次授予之日起 60 个月后的首个交易日起至授予之日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	20%

7、激励对象名单及授予情况：

姓名	职务	获授期权数量（万份）	占首次授予股票期权总数的比例	占首次授予时总股本的比例
顾华林	董事，副董事长	7.70	5.26%	0.05%
韩佳源	总裁	18.40	12.56%	0.11%
刘观庆	副总裁	14.70	10.04%	0.09%
蒋艳	董事，副总裁，财务总监	4.70	3.21%	0.03%
陈裕玲	副总裁	14.20	9.69%	0.09%
樊理	董事会秘书	6.20	4.23%	0.04%
核心技术（业务）骨干及董事会认为需要激励的其他员工（共 19 人）		80.57	55.01%	0.50%
首次授予股票期权数量合计		146.47	100.00%	0.91%

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均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的10.00%。

2、本计划授予激励对象不包括独立董事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、上表中合计数与各分项数值之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

8、考核要求

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分股票期权在行权期的五个会计年度中，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象行权条件之一。首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 8%（触发值 Am）/10%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 8%（触发值 Bm）/10%（目标值 Bn）；
第二个行权期	2027年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 16%（触发值 Am）/20%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 16%（触发值 Bm）/20%（目标值 Bn）；
第三个行权期	2028年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 24%（触发值 Am）/30%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 24%（触发值 Bm）/30%（目标值 Bn）；
第四个行权期	2029年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 32%（触发值 Am）/40%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 32%（触发值 Bm）/40%（目标值 Bn）；
第五个行权期	2030年	较 2023-2025 年平均营业收入增长率达到 40%（触发值 Am）/50%（目标值 An）； 较 2023-2025 年平均净利润增长率达到 40%（触发值 Bm）/50%（目标值 Bn）；

考核指标	业绩完成度情况	公司层面可行权比例 (N)
各考核年度营业收入 (A) 或净利润 (B)	$A \geq A_n$ 或 $B \geq B_n$	100%
	$A_m \leq A < A_n$ 或 $B_m \leq B < B_n$	80%
	$A < A_m$ 且 $B < B_m$	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的影响。

(2) 个人层面考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，依据行权期对应考核年度的考核结果确定个人行权比例 (Z)。激励对象个人绩效考核评定分为 A、B、C、D、E 五个等级，对应的可行权情况如下：

等级	A	B	C	D	E
个人行权比例 (Z)	100%	100%	100%	0%	0%

若公司满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=个人当批次计划行权额度×公司层面可行权比例 (N) ×个人年度绩效等级对应的行权比例 (Z)。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

本激励计划具体考核内容依据《2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

二、 董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单核实的情况

1、本次拟被授予股票期权的激励对象均具备《公司法》《公司章程》等法律法规、规范性文件、公司制度等相关规定的任职资格，符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形，激励对象中无独立董事、单独或合计持有上市公司 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主体资格合法、有效，满足获授股票期权的条件；

2、公司和本次授予激励对象均未发生不得授予/被授予股票期权的情形，公司本次激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件已经成就。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会同意以 2026 年 5 月 25 日为首次授权

日，以 27.96 元/份的价格向符合条件的 25 名激励对象授予 146.47 万份股票期权。

三、参与激励的董事、高级管理人员在授权日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经核查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授权日前 6 个月不存在买卖公司股票的行为。

四、本次股票期权授予后对公司财务状况的影响

（一）股票期权价值的计算方法

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 2017 年 3 月 31 日修订发布了《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》。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 2026 年 5 月 25 日用该模型对首次授予的股票期权进行测算，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：40.88 元/股（2026 年 5 月 25 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月（股票期权授予完成之日起至每期首个行权日的期限）；
- 3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。
- 4、无风险利率：1.1750%、1.2623%、1.3760%、1.4499%、1.4576%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期、5 年期到期收益率）；
- 5、历史波动率，12.4282%、16.7741%、15.7412%、15.2414%、15.5987%（分别采用上证指数最近 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月的波动率）
- 6、股息率：0%，本激励计划就标的股票现金分红除息调整股票期权行权价格，预期股息率为 0。

（二）股票期权费用的摊销

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。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

授予日为2026年5月25日，根据中国企业会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票 期权数量 (万份)	需要摊销总 费用 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)	2029年 (万元)	2030年 (万元)	2031年 (万元)
146.4700	2,095.40	541.35	701.64	422.32	257.02	135.49	37.58

注：1、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。
3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

上述测算部分不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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。若考虑本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，降低代理人成本，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。

五、法律意见书的结论性意见

上海君澜律师事务所律师认为：根据股东会的授权，本次授予事项已取得了现阶段必要的批准和授权。本次授予数量、人数、价格及授予日的确定符合《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》中的相关规定；公司和授予的激励对象已经满足《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《激励计划》规定的股票期权授予条件。公司已按照《管理办法》及《激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

特此公告。

苏州易德龙科技股份有限公司董事会

2026年5月26日