

证券代码：300612

证券简称：宣亚国际

公告编号：2026-031

宣亚国际营销科技（北京）股份有限公司
关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票
第一个解除限售期解除限售股份上市流通的提示性公告

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。

重要内容提示：

- 本次解除限售的限制性股票数量 17.50 万股，占公司目前总股本的比例为 0.10%，涉及解除限售的激励对象人数为 4 人；
- 本次解除限售的限制性股票上市流通日期为 2026 年 6 月 5 日。

宣亚国际营销科技（北京）股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 15 日召开第五届董事会第二十次会议，审议通过了《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》，董事会认为 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）规定的首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件已经成就。根据公司 2024 年第二次临时股东大会的授权，同意公司按规定为符合解除限售条件的 4 名激励对象办理 17.50 万股第一类限制性股票解除限售相关事宜。截至本公告披露之日，公司已办理本激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期的解除限售事宜，现将有关事项公

告如下：

一、股权激励计划实施情况概要

（一）本激励计划简述

2024年11月20日，公司召开2024年第二次临时股东大会，审议通过了《关于〈公司2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等相关议案，本激励计划主要内容如下：

1、第一类限制性股票激励计划

（1）第一类限制性股票的来源：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。

（2）第一类限制性股票的授予价格：8.07元/股。

（3）激励对象拟获授的第一类限制性股票数量及分配情况

公司拟向激励对象授予第一类限制性股票40.00万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的0.22%，本次授予第一类限制性股票为一次性授予，无预留权益。授予激励对象为公司部分董事、高级管理人员及核心骨干（业务）人员合计4人。

（4）第一类限制性股票激励计划的有效期、限售期、解除限售安排和禁售期

①第一类限制性股票的有效期

第一类限制性股票激励计划的有效期为自第一类限制性股票授予日起至激励对象获授的第一类限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过36个月。

②第一类限制性股票的限售期

激励对象获授的第一类限制性股票适用不同的限售期，均自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算。授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 12 个月。

③第一类限制性股票的解除限售安排

第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自第一类限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至第一类限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自第一类限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至第一类限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间解除限售条件未成就的第一类限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按本激励计划规定的原则回购注销。

在满足第一类限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的第一类限制性股票解除限售事宜。

④第一类限制性股票的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》执行，具体内容如下：

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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(5) 业绩考核要求

①公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2026 年会计年度中，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当年度的解除限售条件之一。本激励计划授予的第一类限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	以 2023 年为基数， 考核年度毛利率增长率 (A)		以 2023 年为基数， 考核年度毛利润增长率 (B)		以 2023 年为基数， 考核年度净利润增加额 (C)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	目标值 (Cm)	触发值 (Cn)
第一个解除限售期	2025	10.00%	8.00%	14.30%	13.00%	8,200 万元	8,000 万元
第二个解除限售期	2026	12.00%	10.00%	15.60%	13.00%	8,500 万元	8,200 万元

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例的确定原则如下：

考核指标	业绩目标完成度	解除限售比例计算原则
以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$Am > A \geq An$	$X1=A/Am*100\%$
	$A < An$	$X1=0$

以 2023 年为基数，考核年度毛 利润增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$X_2=B/B_m \times 100\%$
	$B < B_n$	$X_2=0$
以 2023 年为基数，考核年度净利 润增加额 (C)	$C \geq C_m$	$X_3=100\%$
	$C_m > C \geq C_n$	$X_3=C/C_m \times 100\%$
	$C < C_n$	$X_3=0$
公司层面解除限售比例 (X) 取 X1、X2、X3 的孰高值		

注：1、上述“毛利率”、“毛利润”、“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据。

2、上述“净利润”是指扣除非经常性损益后的净利润。

3、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。根据公司层面业绩完成情况确认公司层面解除限售比例 (X)，激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司授予价格回购注销。

②激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面解除限售比例如下所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可解除限售的第一类限制性股票数量=个人当年计划解除限售的限制性股票数量×公司层面解除限售比例 (X) ×个人层面解除限售比例 (Y)。

激励对象对应考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的第一类限制性股票，由公司授予价格回购注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

2、第二类限制性股票激励计划

(1) 第二类限制性股票的来源：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。

(2) 第二类限制性股票的首次授予价格：8.07 元/股。

(3) 激励对象拟获授的第二类限制性股票数量及分配情况

公司拟向激励对象授予第二类限制性股票 590.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的 3.28%。其中，首次授予第二类限制性股票 563.65 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的 3.13%，占本激励计划拟授予第二类限制性股票总数的 95.53%；预留 26.35 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的 0.15%，占本激励计划拟授予第二类限制性股票总数的 4.47%。首次授予激励对象为公司部分董事、高级管理人员及核心骨干（业务）人员合计 73 人。

(4) 第二类限制性股票激励计划的有效期、归属安排和禁售期

①第二类限制性股票的有效期

第二类限制性股票激励计划的有效期为自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

②第二类限制性股票的归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，

但相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有
限制的期间内不得归属。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规
范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属第二
类限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性
文件和《公司章程》的规定。

首次授予的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分第二类限制性股票授予日起 12 个月后的 首个交易日起至首次授予部分第二类限制性股票授予日 起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自首次授予部分第二类限制性股票授予日起 24 个月后的 首个交易日起至首次授予部分第二类限制性股票授予日 起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

预留部分的第二类限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分第二类限制性股票授予日起 12 个月后 的首个交易日起至预留授予部分第二类限制性股票授予 日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分第二类限制性股票授予日起 24 个月后 的首个交易日起至预留授予部分第二类限制性股票授予 日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内归属条件未成就的第二类限制性股票，不得归属或递延至下期
归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的第二类限制性股票归属事宜。

③第二类限制性股票的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》执行，具体内容如下：

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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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) 在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(5) 业绩考核要求

①公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2025 年-2026 年会计年度中，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当年度的归属条件之一。本激励计划授予的第二类限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	以 2023 年为基数， 考核年度毛利率增长率 (A)		以 2023 年为基数， 考核年度毛利润增长率 (B)		以 2023 年为基数， 考核年度净利润增加额 (C)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	目标值 (Cm)	触发值 (Cn)
第一个 归属期	2025	10.00%	8.00%	14.30%	13.00%	8,200 万元	8,000 万元
第二个 归属期	2026	12.00%	10.00%	15.60%	13.00%	8,500 万元	8,200 万元

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面归属比例的确定原则如下：

考核指标	业绩目标完成度	归属比例计算原则
以 2023 年为基数，考核年度 毛利率增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$Am > A \geq An$	$X1=A/Am*100\%$
	$A < An$	$X1=0$
以 2023 年为基数，考核年度 毛利润增长率 (B)	$B \geq Bm$	$X2=100\%$
	$Bm > B \geq Bn$	$X2=B/Bm*100\%$
	$B < Bn$	$X2=0$
以 2023 年为基数，考核年度 净利润增加额 (C)	$C \geq Cm$	$X3=100\%$
	$Cm > C \geq Cn$	$X3=C/Cm*100\%$
	$C < Cn$	$X3=0$
公司层面归属比例 (X) 取 X1、X2、X3 的孰高值		

注：1、上述“毛利率”、“毛利润”、“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据。

2、上述“净利润”是指扣除非经常性损益后的净利润。

3、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。根据公司层面业绩完成情况确认公司层面归属比例 (X)，激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票因公司层面业绩考核原因不能归属或不能完全归属的，由公司作废失效。

②激励对象个人层面的绩效考核要求

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。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面归属比例如下所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可归属的第二类限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

（二）本激励计划已履行的审批程序

1、2024年10月31日，公司召开第五届董事会第五次会议，审议通过《关于〈公司2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》等议案。公司独立董事李明高先生作为征集人就公司2024年第二次临时股东大会审议的本次激励计划相关议案向公司全体股东征集表决权。

同日，公司召开第六届监事会第五次会议，审议通过《关于〈公司2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于核实〈公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。

2、2024年11月1日至2024年11月10日，公司对本次激励计划拟激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期间，监事会未收到任何对本次拟激励对象名单的异议。具体内容详见公司2024年11月15日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn，下同）的《监事会关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》（公告编号：2024-068）。

3、2024年11月20日，公司召开2024年第二次临时股东大会，审议通过《关于〈公司2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励计划相关事宜的议案》。股东大会批准公司实施本次激励计划，同时授权董事会确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜等事项。公司披露了《关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。具体内容详见公司于2024年11月20日在巨潮资讯网上披露的相关公告。

4、2024年11月26日，公司召开第五届董事会第六次会议和第六届监事会第六次会议审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单及授予数量的议案》《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对调整后的激励对象名单再次进行了核实并发表了明确同意的意见。具体内容详见公司于2024年11月26日在巨潮资讯网上披露的相关公告。

5、2025年10月24日，公司召开第五届董事会第十四次会议审议通过了《关于向2024年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》，确定限制性股票预留部分的授予日为2025年10月24日，向符合授予条件的13名激励对象授予32.00万股预留部分限制性股票。董事会薪酬与考核委员会对授予预留部分限制

性股票的激励对象名单进行了核查，对此发表了明确同意的核查意见。具体内容详见公司于 2025 年 10 月 27 日在巨潮资讯网上披露的相关公告。

6、2026 年 5 月 15 日，公司召开第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议，审议通过了《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就的议案》。同日公司召开第五届董事会第二十次会议，审议通过了《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分第二类限制性股票的议案》。

具体内容详见公司同日于巨潮资讯网上披露的相关公告。

（三）本激励计划第一类限制性股票的首次授予情况

（1）授予日：2024 年 11 月 26 日

（2）授予数量：首次授予第一类限制性股票 35.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额的 0.19%。

（3）授予人数：4 人。

（4）授予价格：8.07 元/股。

（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）本次股权激励实施后，将不会导致股权分布不符合上市条件要求。

（7）首次授予第一类限制性股票的具体分配情况

姓名	职务	获授的第一类	占本激励计划实际	占本激励计划草案
----	----	--------	----------	----------

		限制性股票数量 (万股)	拟授出全部权益数 量的比例	公布日公司股本总 额的比例
任翔	董事长、首席执行官 (总裁)	10.00	1.60%	0.06%
杨扬	董事	10.00	1.60%	0.06%
核心骨干(业务)人员(2人)		15.00	2.40%	0.08%
合计		35.00	5.60%	0.19%

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累计获授的本公司股票均未超过公司股本总额的1%。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激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。激励对象在认购第一类限制性股票时因资金不足可以相应减少认购第一类限制性股票数额。

2、以上激励对象中，不包括公司独立董事、监事、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、子女以及外籍员工。

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，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

(四) 本次实施的激励计划与已披露的激励计划存在差异的说明

鉴于拟首次授予的激励对象中有2名激励对象因个人原因自愿放弃拟授予的全部限制性股票，2名激励对象因个人原因自愿放弃拟授予的部分限制性股票。根据上述情况和公司2024年第二次临时股东大会的授权，公司于2024年11月26日召开第五届董事会第六次会议审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单及授予数量的议案》，对本激励计划的激励对象、授予数量进行了调整。经调整后，本激励计划拟首次授予的激励对象人数由73人调整为71人；本激励计划拟授予的限制性股票数量由630.00万股调整为625.00万股。其中，首次授予限制性股票由603.65万股调整为593.00万股，预留限制性股票由26.35万股调整为32.00万股。第一类限制性股票数量由40.00万股调整为35.00万股，第二类限制性股票数量总数不变，为590.00万股。首次授予第二类限制性股票数量由563.65万股调整为558.00万股，预留第二类限制性股票由26.35万股调整为32.00万股。

2026年5月15日公司召开第五届董事会第二十次会议，审议通过了《关于作废2024年限制性股票激励计划部分第二类限制性股票的议案》，根据公司本激励计划的规定以及2024年第二次临时股东大会的授权，由于16名激励对象已离职，不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的第二类限制性股票合计51.70万股作废失效。本次限制性股票作废事项经董事会审议通过即可，无需再次提交股东会审议。

除上述内容之外，本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、本激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的说明

（一）董事会就限制性股票解除限售条件是否成就的审议情况

2026年5月15日，公司召开第五届董事会第二十次会议，审议通过了《关于2024年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及本激励计划等有关规定，以及2024年第二次临时股东大会的授权，董事会认为本激励计划首次授予的第一类限制性股票对应第一个解除限售期的解除限售条件已成就，同意为符合解除限售条件的4名激励对象办理解除限售相关事项，本次可申请解除限售的第一类限制性股票共计17.50万股。

关联董事任翔先生、杨扬先生对本议案回避表决。表决结果：2票回避，5票赞成，0票反对，0票弃权。

（二）本激励计划首次授予第一个解除限售期的说明

根据公司本激励计划规定，首次授予第一个解除限售期为自第一类限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至第一类限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止。本次限制性股票的首次授予日为2024年11月26日，因此激励对象首次授予第一个解除限售期为2025年11月26日至2026年11月25日。

（三）首次授予第一个解除限售期解除限售条件成就的说明

根据公司 2024 年第二次临时股东大会的授权，按照公司本激励计划的相关规定，公司董事会认为 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件已成就，现就解除限售条件成就情况说明如下：

序号	公司限制性股票激励计划规定的解除限售条件	激励对象符合解除限售条件的情况说明																												
1	<p>公司未发生如下任一情形：</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（4）法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>（5）中国证监会认定的其他情形。</p>	公司未发生任一情形，满足解除限售条件。																												
2	<p>激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>（6）中国证监会认定的其他情形。</p>	激励对象未发生任一情形，满足解除限售条件。																												
3	<p>公司层面业绩考核：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">考核年度</th> <th colspan="2">以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)</th> <th colspan="2">以 2023 年为基数，考核年度毛利润增长率 (B)</th> <th colspan="2">以 2023 年为基数，考核年度净利润增加额 (C)</th> </tr> <tr> <th>目标值 (Am)</th> <th>触发值 (An)</th> <th>目标值 (Bm)</th> <th>触发值 (Bn)</th> <th>目标值 (Cm)</th> <th>触发值 (Cn)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025</td> <td>10.00%</td> <td>8.00%</td> <td>14.30%</td> <td>13.00%</td> <td>8,200 万元</td> <td>8,000 万元</td> </tr> </tbody> </table> <p>根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面解除限售比例的确定原则如下：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩目标完成度</th> <th>解除限售比例计算原则</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)</td> <td>$A \geq Am$</td> <td>$X1=100\%$</td> </tr> <tr> <td>$Am > A \geq An$</td> <td>$X1=A/Am*100\%$</td> </tr> </tbody> </table>	考核年度	以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)		以 2023 年为基数，考核年度毛利润增长率 (B)		以 2023 年为基数，考核年度净利润增加额 (C)		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	目标值 (Cm)	触发值 (Cn)	2025	10.00%	8.00%	14.30%	13.00%	8,200 万元	8,000 万元	考核指标	业绩目标完成度	解除限售比例计算原则	以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$	$Am > A \geq An$	$X1=A/Am*100\%$	<p>根据公司年度经审计的财务报告及本激励计划相关计算口径，公司第一个解除限售期，以 2023 年为基数，考核 2025 年度毛利率增长率情况为：</p> <p>公司 2023 年度毛利率为 16.9755%，2025 年度毛利率为 35.0334%，以 2023 年为基数，考核 2025 年度毛利率增长率为 106.3762%，满足公司层面业绩考核目标，对应公司层面可解除限售比例 100%。</p>
考核年度	以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)		以 2023 年为基数，考核年度毛利润增长率 (B)		以 2023 年为基数，考核年度净利润增加额 (C)																									
	目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	目标值 (Cm)	触发值 (Cn)																								
2025	10.00%	8.00%	14.30%	13.00%	8,200 万元	8,000 万元																								
考核指标	业绩目标完成度	解除限售比例计算原则																												
以 2023 年为基数，考核年度毛利率增长率 (A)	$A \geq Am$	$X1=100\%$																												
	$Am > A \geq An$	$X1=A/Am*100\%$																												

		$A < A_n$	$X_1 = 0$											
以 2023 年为基数，考核年度毛利润增长率 (B)		$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$											
		$B_m > B \geq B_n$	$X_2 = B/B_m * 100\%$											
		$B < B_n$	$X_2 = 0$											
以 2023 年为基数，考核年度净利润增加额 (C)		$C \geq C_m$	$X_3 = 100\%$											
		$C_m > C \geq C_n$	$X_3 = C/C_m * 100\%$											
		$C < C_n$	$X_3 = 0$											
公司层面解除限售比例 (X) 取 X1、X2、X3 的孰高值														
<p>注：1、上述“毛利率”、“毛利润”、“净利润”是指经审计的公司合并报表口径的数据。</p> <p>2、上述“净利润”是指扣除非经常性损益后的净利润。</p> <p>3、相关利润指标均按照剔除本次及其他员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。</p> <p>解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。根据公司层面业绩完成情况确认公司层面解除限售比例 (X)，激励对象对应考核当年计划解除限售的第一类限制性股票因公司层面业绩考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的，由公司以授予价格回购注销。</p>														
4	<p>个人层面绩效考核：</p> <p>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。激励对象个人考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的个人层面解除限售比例如下所示：</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">考核结果</th> <th style="text-align: center;">A</th> <th style="text-align: center;">B</th> <th style="text-align: center;">C</th> <th style="text-align: center;">D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">个人层面解除限售比例 (Y)</td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">80%</td> <td style="text-align: center;">60%</td> <td style="text-align: center;">0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可解除限售的第一类限制性股票数量 = 个人当年计划解除限售的限制性股票数量 × 公司层面解除限售比例 (X) × 个人层面解除限售比例 (Y)。</p> <p>激励对象考核当年因个人层面绩效考核原因不能解除限售的第一类限制性股票，由公司以授予价格回购注销。</p>				考核结果	A	B	C	D	个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	60%	0%
考核结果	A	B	C	D										
个人层面解除限售比例 (Y)	100%	80%	60%	0%										
首次授予第一类限制性股票的 4 名激励对象 2025 年度个人层面考核评价结果为“A”，对应个人层面可解除限售比例为 100%。														

综上，公司董事会认为本激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件已成就，根据公司股东大会的授权，同意公司按照本激励计划的相关规定为符合解除限售条件的 4 名激励对象办理解除限售的相关事宜。

三、本次限制性股票解除限售的具体情况

(一) 本次解除限售数量：17.50 万股，占公司目前总股本的比例为 0.10%，涉及解除限售的激励对象人数为 4 人。

(二) 本次申请解除限售的具体情况：

姓名	职务	获授第一类限制性股票的数量（万股）	本次解除限售数量（万股）	本次解除限售数量占已获授第一类限制性股票的比例
任翔	董事长、首席执行官 (总裁)	10.00	5.00	50.00%
杨扬	董事	10.00	5.00	50.00%
核心骨干（业务）人员（2人）		15.00	7.50	50.00%
合计		35.00	17.50	50.00%

注：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，系以上百分比结果四舍五入所致。

四、本次解除限售股份上市流通安排/限售安排

- (一) 本次解除限售股份的上市流通日：2026年6月5日；
- (二) 本次解除限售股份的上市流通数量：175,000股；
- (三) 本计划授予的限制性股票解除限售后，不另设置禁售期。
- (四) 董事和高级管理人员本次解除限售股份的限售和转让限制：

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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

2、激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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，但限制性股票的授予、登记除外。

3、激励对象减持公司股票还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

4、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》和《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关

规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》和《公司章程》等有关规定。

五、本次解除限售前后公司股本结构情况

股份性质	本次变动前		本次变动股数（股）	本次变动后	
	股份数量（股）	占总股本比例		股份数量（股）	占总股本比例
一、限售条件流通股	575,000	0.32%	400,000	975,000	0.53%
高管限售股	225,000	0.12%	575,000	800,000	0.44%
股权激励限售股	350,000	0.19%	-175,000	175,000	0.10%
二、无限售条件流通股	179,879,496	99.68%	2,131,500	182,010,996	99.47%
三、总股本	180,454,496	100.00%	2,531,500	182,985,996	100.00%

注：上表含已完成归属登记的首次授予的部分第二类限制性股票 2,531,500 股，公司总股本将由 180,454,496 股增加至 182,985,996 股；本次解除限售前后公司股本结构情况以中国证券登记结算有限公司深圳分公司最终办理结果为准。

六、律师关于本次解除限售的法律意见

北京海润天睿律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，公司本次解除限售、本次归属、本次作废已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《激励计划》的有关规定；公司本次解除限售已满足《激励计划》规定的解除限售条件，符合《管理办法》《激励计划》的有关规定；公司本次归属已满足《激励计划》规定的归属条件，符合《管理办法》《激励计划》的有关规定；本次作废符合《管理办法》《激励计划》的有关规定。

七、备查文件

- （一）《第五届董事会第二十次会议决议》；
- （二）《第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议》；

（三）《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2024 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见》；

（四）《北京海润天睿律师事务所关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予第一类限制性股票第一个解除限售期解除限售条件成就、第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就以及作废部分限制性股票事项的法律意见书》。

特此公告。

宣亚国际营销科技（北京）股份有限公司

董事会

2026 年 6 月 3 日