

证券代码：301115

证券简称：联检科技

公告编号：2026-090

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 授予预留股票期权的公告

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：

- 股票期权预留授权日：2026年9月14日
- 股票期权预留授予数量：160万份
- 股票期权预留授予人数：11人
- 股票期权预留授予部分行权价格：25.52元/份

联检（江苏）科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年9月14日召开第六届董事会第六次会议，审议通过《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《2026年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的规定以及2026年第二次临时股东大会的授权，公司董事会认为2026年股票期权激励计划（以下简称“本次激励计划”）规定的预留授予股票期权条件已经成就，同意以2026年9月14日为预留授予股票期权的授权日，向11名激励对象授予160万份预留股票期权，行权价格为25.52元/份，现将相关事项公告如下：

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》，因公司实施2025年年度权益分派，本次激励计划股票期权行权价格由25.63元/份调整为25.52元/份。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。

（六）2026年7月14日，公司完成本次激励计划首次授予登记工作，向75名激励对象授予1,481万份股票期权，行权价格为25.52元/份。同日，公司披露了《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登记完成的公告》。

（七）2026年9月14日，公司召开第六届董事会第六次会议，审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划预留授予股票期权的激励对象名单进行了核实。

二、本次激励计划的权益授予条件及董事会对授予条件满足的情况说明

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司股权激励管理办法》及《激励计划（草案）》中的有关规定，激励对象获授权益需同时满足如下条件：

（一）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。

（二）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。

董事会经过认真核查，确定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，本次激励计划的预留授予条件已成就。同意以2026年9月14日为授权日，向11名激励对象预留授予160万份股票期权，行权价格为25.52元/份。

三、本次激励计划预留授予情况

（一）预留授权日：2026年9月14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）行权价格：25.52元/份

（四）股票期权预留授予人数：11人

（五）股票期权预留授予数量：160万份

（六）本次激励计划的等待期和行权安排

1、等待期

根据《激励计划（草案）》的相关规定，预留部分股票期权于公司2026年第三季度报告披露之前（含披露日）授予，预留部分的等待期为自预留授权日起12个月、24个月、36个月。

2、本次激励计划的可行权日

授予的股票期权自授权之日起满12个月后可以开始行权。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。

3、本次激励计划授予的股票期权的行权安排

在可行权日内，若达到本次激励计划规定的行权条件，预留部分股票期权授予的激励对象可根据下述行权安排行权。

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。

（七）本次激励计划行权条件

1、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，本次授予的预留部分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。

2、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。

（八）预留授予激励对象名单及授予情况

本次激励计划预留授予的股票期权按照以下比例在各激励对象间进行分配：

序号	姓名	国籍	任职类别	获授的股票 期权数量 (万份)	占本次激励计 划授予股票期 权总数比例	占预留授予日公 司股本总额的比 例
1	陆韞龙	中国	副总经理、财务副 总监	35	2.08%	0.19%
其他中高层管理人员、核心技术（业务）骨干（10人）				125	7.44%	0.69%
合计				160	9.52%	0.88%

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、本次激励计划拟预留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。

（九）本次激励计划预留授予实施后，不会导致股权分布不符合上市条件要求。

四、本次授予与股东会审议通过的股权激励计划的差异情况

公司于2026年6月1日披露了《2025年年度权益分派实施公告》，以公司当时总股本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》，具体详见公司披露的《关于调整2026年股票期权激励计划行权价格的公告》（公告编号：2026-055）。

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，激励对象获授的预留部分股票期权情况与股东会审议通过的股权激励计划一致。

五、股票期权的会计处理方法及对公司财务状况的影响

根据《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》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，公司董事会确定本次激励计划的预留授权日为 2026 年 9 月 14 日，根据授权日股票期权的公允价值确认激励成本。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：30.30 元/股（授权日公司收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授权日至每期首个可行权日的期限）；
- 3、历史波动率：23.3347%、26.6171%、24.9431%（分别采用深证综指近 12 个月、24 个月、36 个月的年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.2292%、1.2466%、1.2504%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期到期收益率）；
- 5、股息率：0.3400%（采用公司近一年股息率）。

根据中国会计准则要求，本次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：

预留授予数量 （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）
160	1,093.76	199.01	559.30	247.19	88.26

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。

六、激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象行权时认购公司的股票及缴纳个人所得税的资金全部由激励对象自筹，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取的股票期权行权提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其他税费。

七、参与激励的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

经公司自查，参与本次预留部分授予的高级管理人员在预留授权日前6个月不存在买卖公司股票的行为。

八、董事会薪酬与考核委员会意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：公司不存在《管理办法》等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。本次激励计划预留授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

九、法律意见书结论意见

公司本次授予相关事项已经取得现阶段必要的授权和批准，符合《公司法》《管理办法》及《公司章程》《激励计划（草案）》的规定；公司董事会确定的本次激励计划的预留授予日、预留授予对象、预留授予数量、预留授予股票期权的行权价格等相关事项符合《管理办法》等法律法规以及《激励计划（草案）》的相关规定；本次激励计划的预留授予条件已成就，公司向激励对象授予预留股票期权符合《管理办法》等法律法规以及《激励计划（草案）》的相关规定。公司已按《管理办法》《自律监管指南》等法律、法规、规范性文件的要求，履行了现阶段必要的信息披露义务。

十、备查文件

- 1、第六届董事会第六次会议决议；
- 2、薪酬与考核委员会会议决议；
- 3、江苏世纪同仁律师事务所出具的法律意见书。

特此公告。

联检（江苏）科技股份有限公司

董事会

2026年9月14日