

证券代码：301590

证券简称：优优绿能

公告编号：2026-002

## 深圳市优优绿能股份有限公司 关于向2025年股权激励计划激励对象授予 股票期权与限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

### 重要提示：

1. 股票期权授予日：2026 年 1 月 5 日
2. 股票期权行权价格：174.47 元/份
3. 第二类限制性股票授予日：2026 年 1 月 5 日
4. 第二类限制性股票授予价格：87.24 元/股

《深圳市优优绿能股份有限公司 2025 年股权激励计划（草案）》（以下简称“《2025 年激励计划（草案）》”或“本激励计划”）规定的权益授予条件已经成就，根据深圳市优优绿能股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年第二次临时股东会的授权，公司于 2026 年 1 月 5 日召开的第二届董事会第六次会议，审议通过了《关于向 2025 年股权激励计划激励对象授予股票期权与限制性股票的议案》，确定以 2026 年 1 月 5 日为授予日，向符合授予条件的 96 名激励对象授予 52.5 万份股票期权，向符合授予条件的 96 名激励对象授予 52.5 万股第二类限制性股票。现将有关事项说明如下：

### 一、本激励计划已履行的相关审批程序

（一）2025 年 12 月 4 日，公司召开第二届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年股权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年股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

2025 年股权激励计划相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会发表了明确同意意见。

(二) 2025 年 12 月 6 日至 2025 年 12 月 16 日，公司对本次激励计划拟授予的激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何异议，并于 2025 年 12 月 17 日披露了《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年股权激励计划激励对象名单公示情况及核查意见说明》（公告编号：2025-054）。

(三) 2025 年 12 月 23 日，公司召开 2025 年第二次临时股东会，审议通过了《关于公司〈2025 年股权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年股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 2025 年股权激励计划相关事宜的议案》，公司 2025 年股权激励计划获得批准。并于同日披露了《关于 2025 年股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》（公告编号：2025-056）。

(四) 2026 年 1 月 5 日，公司召开第二届董事会第六次会议，审议并通过了《关于向 2025 年股权激励计划激励对象授予股票期权与限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对本次授予事项进行了核查。

## **二、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况**

本次实施的股权激励计划内容与公司 2025 年第二次临时股东会审议通过的股权激励相关内容一致。

## **三、本激励计划的授予条件及董事会关于本次授予是否满足条件的说明**

根据本激励计划的规定，同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予股票期权/第二类限制性股票。反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权/第二类限制性股票。

### **(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情形；
- 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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《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情形；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

董事会经过认真核查，认为公司及获授股票期权/第二类限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两条任一情况。综上所述，本激励计划授予条件已经成就，激励对象可获授相关权益。

#### 四、本激励计划的授予情况

（一）股票期权的授予情况

- 1、股票期权的授予日：2026 年 1 月 5 日；
- 2、股票期权的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票；
- 3、股票期权的授予人数：96 名；
- 4、股票期权的行权价格：174.47 元/份；
- 5、股票期权的授予数量及分配情况：

公司拟向激励对象授予的股票期权为 52.5 万份，对应的标的股票数量为 52.5 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,053,128 股的 1.25%。

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 序号          | 姓名  | 职务         | 获授的股票期权数量(万股) | 占本激励计划授予股票期权总数比例(%) | 占本激励计划公告日公司股本总额比例(%) |
|-------------|-----|------------|---------------|---------------------|----------------------|
| 1           | 付财  | 董事         | 2.00          | 3.81                | 0.05                 |
| 2           | 钟晓旭 | 董事         | 0.50          | 0.95                | 0.01                 |
| 3           | 陈玉龙 | 副总经理       | 2.50          | 4.76                | 0.06                 |
| 4           | 蒋春  | 副总经理、董事会秘书 | 2.50          | 4.76                | 0.06                 |
| 5           | 陈乃亮 | 财务总监       | 2.00          | 3.81                | 0.05                 |
| 核心骨干员工(91人) |     |            | 43.00         | 81.91               | 1.02                 |
| 合计          |     |            | 52.50         | 100.00              | 1.25                 |

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，累计不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不超过本激励计划公告日公司股本总额的 20%。

2、本激励计划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、在股票期权授予前，激励对象离职或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，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后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不超过公司总股本的 1%。

## 6、股票期权激励计划的有效期、行权安排和禁售期

### (1) 股票期权激励计划的有效期

股票期权激励计划有效期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 48 个月。

### (2) 股票期权激励计划的行权安排

本激励计划授予的股票期权在激励对象满足相应行权条件后将按约定比例分次行权，行权日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；
- 2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

3) 自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

4) 中国证监会及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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

在本激励计划的有效期内，如果关于行权期间的有关规定发生了变化，则行权安排应当符合修改后的相关法律法规、规范性文件的规定。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

| 行权安排   | 行权时间   | 行权比例 |
|--------|--|------|
| 第一个行权期 | 自授予之日起 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%  |

在上述约定期间内未完成行权的或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，不得行权，由公司注销。

## 7、股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后限制其售出的时间段。本次激励计划的获授期权行权后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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，其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持本公司股份总数的百分之二十五，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。若相关法律法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

(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) 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。

## 8、股票期权的行权条件

行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

(1) 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。

(2) 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。

公司发生上述第（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；某一激励对象发生上述第（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。

### （3）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予激励对象的股票期权考核年度为 2026–2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权安排   | 基准年份   | 考核年份   | 考核内容   |
|--------|--------|--------|--|
| 第一个行权期 | 2025 年 | 2026 年 | 公司需达到下列两个条件之一：<br>1. 以 2025 年营业收入作为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%；<br>2. 以 2025 年净利润作为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%。     |
| 第二个行权期 | 2025 年 | 2027 年 | 公司需达到下列两个条件之一：<br>1. 以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率不低于 15%；<br>2. 以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率不低于 15%。 |
| 第三个行权期 | 2025 年 | 2028 年 | 公司需达到下列两个条件之一：<br>1. 以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率不低于 15%；<br>2. 以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率不低于 15%。 |

注：1. 上述“营业收入”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。  
2. 上述“净利润”以经审计的年度报告中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，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）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销，不可递延至下期行权。

### （4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考

考核结果划分为优秀（A）、合格（B）、不合格（C）三个档次，对应的个人层面行权比例如下：

| 考核结果     | 优秀（A） | 合格（B） | 不合格（C） |
|----------|-------|-------|--------|
| 个人层面行权比例 | 100%  | 100%  | 0%     |

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面行权比例。

激励对象当期计划可行权的股票期权因绩效考核原因不能行权的，则由公司注销，不可递延至下期行权。

## （二）第二类限制性股票的授予情况

- 1、第二类限制性股票的授予日：2026 年 1 月 5 日；
- 2、第二类限制性股票的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票；
- 3、第二类限制性股票的授予人数：96 名；
- 4、第二类限制性股票的授予价格：87.24 元/股；
- 5、第二类限制性股票的授予数量及分配情况：

公司向激励对象授予的第二类限制性股票为 52.5 万股，对应的标的股票数量为 52.5 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,053,128 股的 1.25%。

本激励计划授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 序号 | 姓名  | 职务         | 获授的第二类限制性股票数量（万股） | 占授予第二类限制性股票总数比例（%） | 占本激励计划公告日公司股本总额比例（%） |
|----|-----|------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| 1  | 付财  | 董事         | 2.00              | 3.81               | 0.05                 |
| 2  | 钟晓旭 | 董事         | 0.50              | 0.95               | 0.01                 |
| 3  | 陈玉龙 | 副总经理       | 2.50              | 4.76               | 0.06                 |
| 4  | 蒋春  | 副总经理、董事会秘书 | 2.50              | 4.76               | 0.06                 |

|   |             |      |       |        |      |
|---|-------------|------|-------|--------|------|
| 5 | 陈乃亮         | 财务总监 | 2.00  | 3.81   | 0.05 |
|   | 核心骨干员工(91人) |      | 43.00 | 81.91  | 1.02 |
|   | 合计          |      | 52.50 | 100.00 | 1.25 |

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，累计不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不超过本激励计划公告日公司股本总额的 20%。

2、本激励计划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、在第二类限制性股票授予前，激励对象离职或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，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后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不超过公司总股本的 1%。

## 6、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) 第二类限制性股票激励计划的有效期

第二类限制性股票激励计划的有效期自第二类限制性股票授予之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 48 个月。

### (2) 第二类限制性股票激励计划的归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

- 1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；
- 2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；
- 3) 自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- 4) 中国证监会及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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的，以相关规定为准。

在本激励计划的有效期内，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归

属安排应当符合修改后的相关法律法规、规范性文件的规定。

本激励计划授予的第二类限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

| 归属安排   | 归属时间   | 归属比例 |
|--------|--|------|
| 第一个归属期 | 自授予之日起 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%  |
| 第二个归属期 | 自授予之日起 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%  |
| 第三个归属期 | 自授予之日起 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%  |

当期归属的条件未成就的，第二类限制性股票不得归属或递延至下期归属。

激励对象获授的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股而取得的股份同时受归属条件约束，且在归属之前不得转让、用于担保或偿还债务；若届时第二类限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

## 7、第二类限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次第二类限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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，其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持本公司股份总数的百分之二十五，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。若相关法律法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

(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) 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。

## 8、第二类限制性股票的归属条件

激励对象获授的第二类限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

(1) 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。

(2) 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。

公司发生上述第（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归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定的不得归属第二类限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

### （3）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的第二类限制性股票考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。第二类限制性股票归属权的各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属安排   | 基准年份   | 考核年份   | 考核内容   |
|--------|--------|--------|--|
| 第一个归属期 | 2025 年 | 2026 年 | 公司需达到下列两个条件之一：<br>1. 以 2025 年营业收入作为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%；<br>2. 以 2025 年净利润作为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%。     |
| 第二个归属期 | 2025 年 | 2027 年 | 公司需达到下列两个条件之一：<br>1. 以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率不低于 15%；<br>2. 以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率不低于 15%。 |
| 第三个归属期 | 2025 年 | 2028 年 | 公司需达到下列两个条件之一：<br>1. 以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率不低于 15%；<br>2. 以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率不低于 15%。 |

- 注：1. 上述“营业收入”以经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。  
2. 上述“净利润”以经审计的年度报告中归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，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）所涉股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应的当期计划归属的第二类限制性股票不得归属，按作废失效处理，不可递延至下期归属。

### （4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的个人年度绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀（A）、合格（B）、不合格（C）三个档次，对应的个人层面

归属比例如下：

| 考核结果     | 优秀 (A) | 合格 (B) | 不合格 (C) |
|----------|--------|--------|---------|
| 个人层面归属比例 | 100%   | 100%   | 0%      |

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的第二类限制性股票数量=个人当期计划归属的第二类限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因绩效考核原因不能归属的，则由公司作废失效，不可递延至下期归属。

## 五、董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会对公司《2025 年激励计划（草案）》的授予条件是否成就进行核查，认为：

根据《管理办法》以及公司 2025 年股权激励计划等规定，公司 2025 年股权激励计划授予条件已经成就，公司具备实施股权激励计划的主体资格，不存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形；列入本激励计划激励名单的人员符合本激励计划所确定的激励对象范围，符合法律法规以及 2025 年股权激励计划等规定的激励条件；列入本激励计划激励名单的人员具备相关法律、法规和规范性文件规定的任职资格，不存在《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司 2025 年激励计划授予日为 2026 年 1 月 5 日，并同意向符合条件的 96 名激励对象授予 52.5 万份股票期权，行权价格为 174.47 元/份；向符合条件的 96 名激励对象授予 52.5 万股第二类限制性股票，授予价格为 87.24 元/股。

## 六、参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在买卖公司股票情形

## 七、激励对象认购股票期权/第二类限制性股票及个人所得税缴纳的资金

## 安排

激励对象认购股票期权/第二类限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部自筹，公司承诺不为激励对象依本计划获取标的股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。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。

## 八、本激励计划的会计处理

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属期/行权期之间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属/行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属/行权的权益数量，并按照权益授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### （一）第二类限制性股票和股票期权的公允价值及确定方法

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》的规定，公司选择 Black—Scholes 模型计算第二类限制性股票和股票期权的公允价值，具体参数选取如下：

- 1、标的股价：179.85 元/股（授予日收盘价）
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月；（第二类限制性股票/股票期权授予之日起各归属期/行权期首日的期限）
- 3、历史波动率：20.78%、25.31%、22.41%（分别采用深证成指最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
- 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 年期存款基准利率）。

### （二）预计本次激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司以授予日收盘价作为每股权益的公允价值对拟授予权益的股份支付费用进行了测算。该等费用将在本激励计划的实施过程中以归属/行权安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划授予的权益成本摊销情况对各期会计成本的影响如下表所示：

| 权益工具     | 授予数量（万股） | 需摊销的总费用（万元） | 2026年（万元） | 2027年（万元） | 2028年（万元） |
|----------|----------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 第二类限制性股票 | 52.5     | 5,063.61    | 3,255.79  | 1,283.68  | 524.14    |
| 股票期权     | 52.5     | 1,472.49    | 837.73    | 441.13    | 193.63    |
| 合计       | 105      | 6,536.10    | 4,093.52  | 1,724.81  | 717.77    |

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格/行权价格和归属/行权数量相关，激励对象在归属/行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属/行权数量从而减少股份支付费用。

2、上述成本摊销预测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。

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。

公司以目前信息初步估计，相关权益费用的摊销对相关会计期间的业绩有所影响。但同时此次激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

## 九、法律意见书的结论性意见

信达律师认为：截至本法律意见书出具之日，本次授予已经取得了现阶段必要的批准与授权；本次授予的授予日、授予对象、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》及《2025年股权激励计划（草案）》的相关规定；本次授予的授予条件已成就，本次授予事项符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《2025年股权激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需根据《管理办法》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件的规定，继续履行相应的信息披露义务。

## 十、备查文件

- 1、第二届董事会第六次会议决议；
- 2、第二届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议；
- 3、广东信达律师事务所关于深圳市优优绿能股份有限公司2025年股权激

励计划授予相关事项的法律意见书。

特此公告。

深圳市优优绿能股份有限公司董事会

2026年1月6日