

证券代码：603690

证券简称：至纯科技

公告编号：2026-043

上海至纯洁净系统科技股份有限公司

第五期股票期权激励计划（草案）摘要

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：

股权激励方式	☐ 第一类限制性股票 ☒ 股票期权
股份来源	☒ 发行股份 ☐ 回购股份 ☐ 其他
本次股权激励计划有效期	60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	1,750 万份
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	4.57%
本次股权激励计划是否有预留	☐ 是，预留数量_____股（份）；占本股权激励拟授予权益比例_____% ☒ 否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	1,750万份
激励对象数量	218人
激励对象数量占员工总数比例	14.39%
激励对象范围	☐ 董事 ☐ 高级管理人员 ☒ 核心技术或业务人员 ☒ 外籍员工 ☐ 其他，_____
授予价格/行权价格	24.32元/股

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称	上海至纯洁净系统科技股份有限公司
统一社会信用代码	9131000070304179XY
法定代表人	蒋渊
注册资本	38296.425万元
成立日期	2000-11-13
注册地址	上海市闵行区紫海路170号
股票代码	603690
上市日期	2017-01-13
主营业务	从事电子、光纤、生物工程及环保科技专业领域内的技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务，水处理系统及洁净室厂房的设计、安装，技术咨询服务，机电产品、通信设备及相关产品、仪器仪表、计算机及配件、建筑材料、不锈钢制品的销售，机电设备安装（除专控），机械设备的生产（限紫海路170号2幢）、设计及加工，从事货物及技术的进出口业务，质检技术服务，计量器具修理，从事计量校准科技专业领域内技术咨询、技术服务、技术开发、技术转让，计量器具、仪器仪表批发零售。【依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动】
所属行业	其他专用设备制造（C3599）

（二）近三年公司业绩

单位：元

主要会计数据	2025年/2025年末	2024年/2024年末	2023年/2023年末
营业收入	2,854,563,763.58	3,604,680,268.78	3,151,026,067.05
归属于上市公司股东的净利润	-776,821,616.28	-135,727,745.57	230,435,442.04
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-810,645,481.84	-219,627,092.21	-44,780,273.96
总资产	14,051,216,903.76	13,675,752,337.96	11,917,006,388.89
归属于上市公司股东的净资产	3,497,653,129.25	3,979,758,203.64	4,199,489,436.92
	2025年	2024年	2023年
基本每股收益（元/股）	-2.02	-0.355	0.647
稀释每股收益（元/	-2.02	-0.355	0.646

股)			
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	-2.11	-0.566	-0.128
加权平均净资产收益率(%)	-20.84	-3.30	5.67
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	-21.74	-5.27	-1.12

(三) 公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	蒋渊	董事长、总经理
2	吴海华	董事
3	白柠	董事、副总经理
4	颜恩点	独立董事
5	夏光	独立董事
6	陆磊	副总经理
7	丁炯	财务总监
8	任慕华	董事会秘书

二、股权激励计划目的

为了进一步完善上海至纯洁净系统科技股份有限公司（以下简称“本公司”、“公司”或“至纯科技”）治理结构，促进公司建立、健全长效激励机制和约束机制，增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和核心员工利益结合在一起，确保公司发展目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，公司正在实施第一期员工持股计划，情况如下：

2024年12月23日，公司召开2024年第三次临时股东会审议通过了《关于<上海至纯洁净系统科技股份有限公司第一期员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，同意公司实施第一期员工持股计划。详情请见公司2024年10月31日披露于上海证券交易所网站的《上海至纯洁净系统科技股份有限公司第

一期员工持股计划（草案）》等相关公告。

根据第一期员工持股计划参与对象实际认购和最终缴款的审验结果，本次员工持股计划实际参与认购的员工共计20人，认购资金已全部实缴到位，最终缴纳的认购资金为人民币15,891,220.00元，共计认购份额为15,891,220份，每份份额为1元，认购份额对应股数为1,349,000股，股份来源为公司回购专用证券账户已回购的公司A股普通股股票。2025年11月20日，公司收到中国证券登记结算有限责任公司出具的《证券过户登记确认书》，公司回购专用证券账户（证券账户号：B883087042）中1,349,000股股票已于2025年11月19日非交易过户至公司第一期员工持股计划证券账户（证券账户号：B886995684）。详见公司2025年11月21日披露于上海证券交易所网站的《关于第一期员工持股计划完成股票非交易过户的公告》（2025-114）。

本次股权激励计划与公司正在实施的第一期员工持股计划相互独立，不存在相关联系。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划所采用的激励方式为股票期权。标的股票来源为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。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权总计 1,750 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 382,964,250 股的 4.57%，本激励计划为一次性授予，无预留部分。公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上海证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等有关法律、行政法规、规

范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司（含子公司）任职的部分中层管理人员及核心技术、业务人员等，对符合本激励计划激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合，符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

（二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 218 人，为公司（含子公司）中层管理人员及核心技术、业务人员。

以上激励对象中，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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内在本公司（含子公司）任职并已与本公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象获授权益的分配情况

姓名	职务	获授的股票期权份额（万份）	获授股票期权占授予总数的比例	获授股票期权占目前总股本比例
中层管理人员及核心技术、业务人员（合计 218 人）		1,750	100.00%	4.57%
合计		1,750	100.00%	4.57%

上述任何一名激励对象通过全部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股本总额的 1%。公司全部有效期内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会时公司股本总额的 10%。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。

六、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格/行权价格	24.32 元/股
-----------	-----------

授予价格的确定方式	☒ 前 1 个交易日均价， <u>23.65</u> 元/股 ☒ 前 20 个交易日均价， <u>24.32</u> 元/股 ☐ 前 60 个交易日均价，____ 元/股 ☐ 前 120 个交易日均价，____ 元/股
-----------	--

七、等待期、行权期安排

（一）限售期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

（二）行权期安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且在相关法律、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行权。

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，则激励对象行权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。

本激励计划授予的股票期权行权计划安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间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。

八、获授权益行权的条件

激励对象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。

公司发生上述规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（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。

某一激励对象出现上述规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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）公司层面考核要求

本激励计划考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。2026-2028 年度均以公司 2025 年度营业收入为业绩基数，对各考核年度营业收入增长率（A）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面可行权系数，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权安排	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2026 年	5%	4%
第二个行权期	2027 年	10%	8%
第三个行权期	2028 年	15%	12%

指标	业绩完成比例	指标对应可行权系数
营业收入增长率	$A \geq A_m$	100%
	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0

上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，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可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（4）激励对象层面考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应个人行权系数如下表所示：

分数段	90 分（含）以上	80-89 分	60-79 分	60 分（不含）以下
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
行权系数	100%	80%	0%	0%

个人当年可行权额度 = 个人当年计划行权额度 × 公司层面可行权系数 × 个人层面行权系数

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本股权激励计划规定比例行权；若激励对象上一年度个人评价结果为“合格”和“不合格”，则激励对象对应考核当年待行权的股票期权均不得行权。激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

（八）业绩考核指标设定科学性、合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面的业绩考核指标以及个人层面的绩效考核指标。

在公司层面业绩考核指标方面，公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划，为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标，选取营业收入增长率作为考核指标。该指标是衡量企业经营状况、成长性以及预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。上述设定的业绩考核指标有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件以及具体的行权比例。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，也对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

九、股权激励计划的有效期、授予日（授权日）、等待期、可行权日的起止日、禁售期

1、股票期权激励计划有效期为自股票期权首次授权之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授权日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完

成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授权日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定,授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授权日顺延至其后的第一个交易日。

3、等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期,均自授权日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

4、可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且在相关法律、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行权。

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,则激励对象行权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。

本激励计划授予的股票期权行权计划安排如下:

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自授权日起 36 个月后的首个交易日起至授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间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。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

（2）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的股票期权数量。

（3）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的股票期权数量。

（4）增发

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

(2) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

(3) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。

(4) 配股

$$P=P_0 \times (P_0 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例)；P 为调整后的行权价格。

(5) 增发

公司在增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数

量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的实施程序

1、董事会薪酬与考核委员会拟订本激励计划草案和《第五期股票期权激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施本激励计划相关权益的授予、行权和注销工作。

3、薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。公司未聘请独立财务顾问，公司薪酬与考核委员会未建议公司聘请独立财务顾问。

4、公司聘请律师对本激励计划出具法律意见书。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7、股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在

关联关系的股东，应当回避表决。

8、公司披露股东会决议公告、经股东会审议通过的股权激励计划、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

9、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、注销等事宜。

（二）股票期权的授予程序

1、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内召开董事会对激励对象进行授予。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司薪酬与考核委员会应当对股票期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

3、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

4、公司应当与激励对象签订《股权激励授予协议书》，约定双方的权利与义务；

5、公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算公司办理登记结算事宜。

6、公司董事会应当在授予的相关权益登记完成后及时披露相关实施情况的公告。

（三）股票期权的行权程序

1、激励对象在行使权益前，董事会对申请人的行权资格与行权数额审查确

认，并就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

2、激励对象的行权申请经董事会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

3、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

4、激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格；

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以取消激励对象已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销。

3、公司不得为激励对象依本激励计划获取有关权益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；

4、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费；

5、公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务；

6、公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等

有关规定，积极配合满足行权的激励对象按规定进行股票行权。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任；

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；

2、激励对象应当按照本激励计划的规定锁定、行权；

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金；

4、激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费；

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

公司将向每一位激励对象出具《股权激励授约定书》，明确公司在本激励计划项下赋予激励对象的权利及相关政策和原则，同时也明确义务及其他相关事项。约定书需要得到激励对象的书面确认。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）本计划的变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，变更需经董事

会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致加速行权/降低行权/授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本计划的终止程序

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的，终止实施股权激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2、激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的，公司不再继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益终止行使。

3、公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

4、公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当提交董事会、股东会审议决定。

5、律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

6、公司在履行相应审议程序后，及时向证券登记结算公司申请办理已授予股票期权注销/手续。

7、公司终止实施本次股权激励计划，自决议公告之日起3个月内，不再审议和披露股权激励计划草案。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

股份支付总费用	3,905.73 万元
---------	-------------

股份支付费用分摊年数	4 年		
2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
758.26 万元	1,661.72 万元	1,109.19 万元	376.56 万元

1、股票期权价值的计算方法及参数合理性

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。公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司运用该模型以 2026 年 8 月 7 日为计算的基准日，对授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- ① 标的股价：23.79 元/股（取 2026 年 8 月 7 日收盘价）
- ② 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授权日至每期首个可行权日的期限）
- ③ 历史波动率：12.63%、16.71%、15.83%（分别采用上证综指最近 1 年、2 年、3 年的波动率）
- ④ 无风险利率：1.16%、1.25%、1.27%（分别采用上证综指最近 1 年、2 年、3 年的波动率）
- ⑤ 股息率：0%（取本激励计划授予前公司最近一年股息率）。

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予股票期权 1,750 万份。根据会计准则的有关规定，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。假设公司 2026 年 8 月授予股票期权，且授予的全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则 2026 年至 2029 年期权成本摊销情况见下表：

股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
1,750	3,905.73	758.26	1,661.72	1,109.19	376.56

说明：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。

本激励计划的股权激励成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑本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，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。

上海至纯洁净系统科技股份有限公司董事会

2026年8月8日