证券代码：688772　证券简称：珠海冠宇　公告编号：2025-064
转债代码：118024　转债简称：冠宇转债

珠海冠宇电池股份有限公司
第二届董事会第三十一次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证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、准确性和完整性依法承担法律责任。

一、董事会会议召开情况

珠海冠宇电池股份有限公司（以下简称“公司”）第二届董事会第三十一次会议于2025年8月8日以现场结合通讯方式召开。本次会议通知已于2025年8月8日发出。本次会议由董事长徐延铭先生召集并主持，应出席董事9人，实际到会董事9人。本次会议的召集、召开程序符合《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律法规以及《珠海冠宇电池股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，会议决议合法、有效。

二、董事会会议审议情况

（一）审议通过《关于公司＜2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，公司拟定了《2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要。

表决结果：同意5票，反对0票，弃权0票，回避4票。董事徐延铭先生、付小虎先生、牛育红先生、林文德先生作为本激励计划的拟激励对象，回避本议案的表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，林文德先生回避本议案的表决。本议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及《2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要公告》。

（二）审议通过《关于公司＜2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》

为保证公司2025年股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》《珠海冠宇电池股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《珠海冠宇电池股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果：同意5票，反对0票，弃权0票，回避4票。董事徐延铭先生、付小虎先生、牛育红先生、林文德先生作为本激励计划的拟激励对象，回避本议案的表决。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，林文德先生回避本议案的表决。本议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公司《2025年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（三）审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》

为了具体实施公司2025年股票期权与限制性股票激励计划，公司董事会提请股东大会授权董事会办理以下公司2025年股票期权与限制性股票激励计划的有关事项，包括但不限于：

1、提请公司股东大会授权董事会负责具体实施本次股票期权与限制性股票激励计划的以下事项：

（1）授权董事会确定激励对象参与本次激励计划的资格和条件，确定2025年股票期权与限制性股票激励计划的授予日；

（2）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照2025年股票期权与限制性股票激励计划规定的方法对股票期权行权价格与限制性股票授予/归属价格进行相应的调整；

（3）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时，按照2025年股票期权与限制性股票激励计划规定的方法对股票期权与限制性股票权益数量进行相应的调整；

（4）授权董事会在股票期权与限制性股票授予前，将因员工离职或员工放弃的股票期权与限制性股票份额直接调减或在激励对象之间进行分配和调整；

（5）授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权与限制性股票并办理相关全部事宜，包括但不限于与激励对象签署《授予协议书》等；

（6）授权董事会决定激励对象获授的股票期权与限制性股票是否可以行权/归属，对激励对象的行权/归属资格、行权/归属数量进行审查确认；

（7）授权董事会办理激励对象股票期权行权与限制性股票归属时所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权/归属申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务等；

（8）授权董事会根据公司本次股票期权与限制性股票激励计划的规定办理相关事宜，包括但不限于取消激励对象的行权/归属资格、对激励对象尚未行权的股票期权注销处理、尚未归属的限制性股票作废处理、办理已身故（死亡）的激励对象尚未行权的股票期权、尚未归属的限制性股票继承等事宜；

（9）授权董事会对2025年股票期权与限制性股票激励计划进行管理和调整，在与2025年股票期权与限制性股票激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

（10）授权董事会签署、执行、修改、终止任何与2025年股票期权与限制性股票激励计划有关的协议；

（11）授权董事会确定公司2025年股票期权与限制性股票激励计划预留部分股票期权与限制性股票的激励对象、授予数量和授予日等全部事宜；

（12）授权董事会实施2025年股票期权与限制性股票激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

2、提请公司股东大会授权董事会，就2025年股票期权与限制性股票激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；修改《公司章程》、变更公司注册资本、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与2025年股票期权与限制性股票激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3、提请股东大会为2025年股票期权与限制性股票激励计划的实施，授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构。

4、提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限与2025年股票期权与限制性股票激励计划有效期一致。

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、2025年股票期权与限制性股票激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权人士代表董事会直接行使。

表决结果：同意5票，反对0票，弃权0票，回避4票。董事徐延铭先生、付小虎先生、牛育红先生、林文德先生作为本激励计划的拟激励对象，回避本议案的表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

（四）审议通过《关于提请召开公司2025年第一次临时股东大会的议案》

公司拟于2025年8月25日召开2025年第一次临时股东大会，审议相关议案。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

具体内容详见同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的公司《关于召开2025年第一次临时股东大会的通知》。

特此公告。

珠海冠宇电池股份有限公司
董事会
2025年8月9日

证券代码：688772　证券简称：珠海冠宇　公告编号：2025-066
转债代码：118024　转债简称：冠宇转债

珠海冠宇电池股份有限公司
2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：股票期权和限制性股票（第二类限制性股票）

● 股份来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：本激励计划拟授予的权益数量总计3,381.0060万股，占公司股本总额113,206.8851万股（本激励计划草案公告时点数，下同）的2.99%。其中，首次授予3,081.0060万股，占公司股本总额的2.72%，占本次拟授予权益总额的91.13%；预留300.00万股，占公司股本总额的0.27%，占本次拟授予权益总额的8.87%。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，充分调动激励对象积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南》”）和其他有关法律、法规和规范性文件以及《珠海冠宇电池股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

本次股票期权与限制性股票激励计划以股票期权为主、限制性股票为辅，激励对象为公司中高层管理人员与核心业务骨干。本激励计划旨在：

（一）有助于激发管理层与核心人员的主观能动性，推动公司2026年-2028年经营计划和业绩考核目标的实现；

（二）吸引和培养对公司价值高度认同、对未来发展坚定预期的核心人才，促使员工收益与贡献对等，增强员工与企业的粘性；

（三）建立股东、公司与核心团队之间的利益共享与约束机制，推动公司长期可持续发展，为股东带来持续回报。

公司以目前信息初步估计，本次激励计划股份支付费用摊销对有效期内各年净利润影响较低。激励计划实施后，将进一步提升公司核心团队的凝聚力和稳定性，并有效激发核心人员的积极性，提高公司经营效率，推动公司经营业绩和内在价值提升。

截至本激励计划公告日，本公司同时正在实施2023年限制性股票激励计划，具体情况如下：公司于2023年4月24日召开2022年年度股东大会，审议通过了公司《2023年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的相关议案。截至本激励计划公告日，公司2023年限制性股票激励计划的首次授予部分的第三个归属期、预留授予部分的第二个、第三个归属期的第二类限制性股票尚在有效期内执行中。本次拟授予股票期权1,899.9090万份、限制性股票1,481.0970万股，全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票数量合计5,238.1858万股，约占公司股本总额的4.63%。

本激励计划与正在实施的2023年限制性股票激励计划相互独立，不存在关联关系。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为股票期权和限制性股票（第二类限制性股票）。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票。

公司于2025年4月13日召开第二届董事会第二十七次会议，审议通过了《关于第二期以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》，同意公司使用自有资金及股票回购专项贷款资金以集中竞价交易方式回购公司股份。本次回购的股份将用于可转换公司债券转股，或用于员工持股计划/股权激励，回购资金总额不低于人民币10,000万元（含）且不超过人民币20,000万元（含），回购价格不超过人民币23元/股（含），回购期限为自董事会审议通过回购股份方案之日起不超过12个月。

截至2025年7月31日，公司已累计回购股份3,634,391股，占公司总股本的0.32%，回购成交的最高价为12.89元/股，最低价为11.92元/股，支付的资金总额为人民币44,885,154.07元（不含交易费用）。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的权益数量总计3,381.0060万股，占公司股本总额的2.99%。其中，首次授予3,081.0060万股，占公司股本总额的2.72%，占本次拟授予权益总额的91.13%；预留300.00万股，占公司股本总额的0.27%，占本次拟授予权益总额的8.87%。具体如下：

（一）股票期权：公司拟向激励对象授予1,899.9090万份股票期权，占公司股本总额的1.68%，占本激励计划拟授予股票期权总数的56.19%。其中首次授予1,749.9090万份，占拟授予股票期权总数的92.10%；预留150.00万份，占拟授予股票期权总数的7.90%。

（二）限制性股票：公司拟向激励对象授予1,481.0970万股限制性股票，占公司股本总额的1.31%，占本激励计划拟授出权益总数的43.81%。其中首次授予1,331.0970万股，占拟授予限制性股票总数的89.87%；预留150.00万股，占拟授予限制性股票总数的10.13%。

截至本激励计划公告时，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%，本激励计划中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，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

四、激励对象的确定依据、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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、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，符合相关法律、法规的要求。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员及技术（业务）骨干（不包括独立董事、监事）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会/董事会薪酬与考核委员会核实确定。激励对象的确定依据与实施本激励计划目的相符。

（二）激励对象的范围

1、本激励计划拟首次授予的激励对象共计798人，占公司员工总人数（截至2024年12月31日公司员工总人数为16,668人）的4.79%。包括：

（1）董事、高级管理人员；

（2）核心技术人员；

（3）技术（业务）骨干。

以上激励对象中，公司董事必须经公司股东大会或职工代表大会选举通过，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

2、本激励计划的激励对象包括公司实际控制人、董事长、总经理徐延铭先生。徐延铭先生作为公司的领导核心，全面主持公司的研发与经营管理工作，对公司的战略方针、经营决策及重大经营管理事项具有重大影响，对公司具有重大贡献。因此，本激励计划将徐延铭先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

3、以上激励对象含有23名外籍员工，纳入激励对象的外籍员工是在对应岗位的关键人员，在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面起到不可忽视的重要作用，股权激励的实施能激励和吸引外籍高端人才的加入，有助于公司的长远发展。因此，纳入这些外籍员工作为激励对象是有必要且合理的。

4、预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会/董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（三）激励对象获授的股票期权/限制性股票分配情况

1、本激励计划首次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	国籍	职务	授予股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	徐延铭	中国	董事长、总经理、核心技术人员	97.50	5.13%	0.086%
2	林文德	中国台湾	董事、副总经理	97.50	5.13%	0.086%
3	牛育红	中国	董事、副总经理	78.00	4.11%	0.069%
4	付小虎	中国	董事、核心技术人员	78.00	4.11%	0.069%
5	刘宗坤	中国	财务负责人、董事会秘书	58.50	3.08%	0.052%
6	李海	中国	副总经理、核心技术人员	39.00	2.05%	0.034%
7	李俊义	中国	核心技术人员	58.50	3.08%	0.052%
8	彭宁	中国	核心技术人员	39.00	2.05%	0.034%
9	郭志华	中国	核心技术人员	9.75	0.51%	0.009%
10	李素丽	中国	核心技术人员	8.19	0.43%	0.007%
11	方双柱	中国	核心技术人员	7.02	0.37%	0.006%
12	曾玉祥	中国	核心技术人员	6.75	0.36%	0.006%
13	钟季	中国	核心技术人员	6.00	0.32%	0.005%
14	靳玲玲	中国	核心技术人员	5.25	0.28%	0.005%
15	赵伟	中国	核心技术人员	5.25	0.28%	0.005%
小计				594.21	31.28%	0.525%
二、其他激励对象						
技术（业务）骨干人员（116人）				1,079.049	56.79%	0.953%
外籍员工（7人）				76.65	4.03%	0.068%
小计				1,155.699	60.83%	1.021%
预留部分				150.00	7.90%	0.133%
合计				1,899.909	100.00%	1.678%

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公司股本总额的20%。

2、本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事、监事。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会/董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

4、上表中部分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。

2、本激励计划首次授予的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	国籍	职务	授予限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	徐延铭	中国	董事长、总经理、核心技术人员	17.50	1.18%	0.015%
2	林文德	中国台湾	董事、副总经理	17.50	1.18%	0.015%
3	牛育红	中国	董事、副总经理	14.00	0.95%	0.012%
4	付小虎	中国	董事、核心技术人员	14.00	0.95%	0.012%
5	刘宗坤	中国	财务负责人、董事会秘书	10.50	0.71%	0.009%
6	李海	中国	副总经理、核心技术人员	7.00	0.47%	0.006%
7	李俊义	中国	核心技术人员	10.50	0.71%	0.009%
8	彭宁	中国	核心技术人员	7.00	0.47%	0.006%
9	郭志华	中国	核心技术人员	1.75	0.12%	0.002%
10	李素丽	中国	核心技术人员	1.47	0.10%	0.001%
11	方双柱	中国	核心技术人员	1.26	0.09%	0.001%
12	曾玉祥	中国	核心技术人员	2.25	0.15%	0.002%
13	钟季	中国	核心技术人员	2.00	0.14%	0.002%
14	靳玲玲	中国	核心技术人员	1.75	0.12%	0.002%
15	赵伟	中国	核心技术人员	1.75	0.12%	0.002%
小计				110.23	7.44%	0.097%
二、其他激励对象						
技术（业务）骨干人员（761人）				1,182.817	79.86%	1.045%
外籍员工（22人）				38.05	2.57%	0.034%
小计				1,220.867	82.43%	1.078%
预留部分				150.00	10.13%	0.133%
合计				1,481.097	100.00%	1.308%

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公司股本总额的20%。

2、本激励计划拟授予激励对象不包括独立董事、监事。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会/董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息。

4、上表中部分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。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。

2、公司监事会/董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会/董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会/董事会薪酬与考核委员会核实。

（五）在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予股票期权/限制性股票，已获授但尚未行权的股票期权取消行权并注销，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权/限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销/限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后60日内向首次授予的激励对象授予权益并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权/限制性股票失效。根据相关规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留股票期权/限制性股票的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留股票期权/限制性股票失效。

（三）本激励计划的行权/归属期限及行权/归属安排

1、本激励计划首次授予的股票期权/限制性股票自首次授予之日起16个月后，预留授予的股票期权/限制性股票自预留授予之日起12个月后，且激励对象满足相应行权/归属条件后将按约定比例分次行权/归属，行权/归属日必须为交易日，但不得在下列期间内：

（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或者进入决策程序之日，至依法披露之日；

（4）中国证监会及上海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、部门规章对不得行权/归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

2、行权/归属安排

本激励计划首次授予的股票期权/限制性股票的行权/归属期限和行权/归属安排具体如下：

行权/归属安排	行权/归属期限	行权/归属比例
第一个行权/归属期	自首次授予之日起16个月后的首个交易日至首次授予之日起28个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权/归属期	自首次授予之日起28个月后的首个交易日至首次授予之日起40个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权/归属期	自首次授予之日起40个月后的首个交易日至首次授予之日起52个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留授予的股票期权/限制性股票的行权/归属期限和行权/归属安排具体如下：

行权/归属安排	行权/归属期限	行权/归属比例
第一个行权/归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权/归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权/归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内未行权/归属的股票期权/限制性股票或因未达到行权/归属条件而不能申请行权/归属的该期股票期权/限制性股票，不得行权/归属，予以注销/作废失效。

激励对象已获授但尚未行权/归属的股票期权/限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受行权/归属条件约束，且和原始获授股份同样在行权/归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时原始获授股票期权/限制性股票不得行权/归属的，则因前述原因获得的股份同样不得行权/归属。

（四）本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权/限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划的限售规定按照《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%；在任期届满前离职的，在其就任时确定的任期内和任期届满后6个月内，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本公司股份。

2、激励对象为公司持股5%以上股东、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。

六、本激励计划的行权/授予价格及确定方法

（一）股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格（含预留授予）为14.76元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以14.76元的价格购买1股公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票的权利。

（二）股票期权行权价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

（1）本激励计划草案公告前1个交易日交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）为14.75元/股，本次行权价格占前1个交易日交易均价的100.07%；

（2）本激励计划草案公告前20个交易日交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）为14.02元/股，本次行权价格占前20个交易日交易均价的105.28%；

（3）本激励计划草案公告前60个交易日交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）为13.94元/股，本次行权价格占前60个交易日交易均价的105.88%；

（4）本激励计划草案公告前120个交易日交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）为14.30元/股，本次行权价格占前120个交易日交易均价的103.22%。

2、预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（三）限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为9.00元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股9.00元的价格购买公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票。

（四）限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格采取自主定价方式，确定为9.00元/股：

（1）本激励计划草案公告前1个交易日交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）为14.75元/股，本次授予价格占前1个交易日交易均价的61.02%；

（2）本激励计划草案公告前20个交易日交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）为14.02元/股，本次授予价格占前20个交易日交易均价的64.19%；

（3）本激励计划草案公告前60个交易日交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）为13.94元/股，本次授予价格占前60个交易日交易均价的64.56%；

（4）本激励计划草案公告前120个交易日交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）为14.30元/股，本次授予价格占前120个交易日交易均价的62.94%。

2、预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（五）定价依据

公司本次激励计划股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

公司主要从事锂离子电池的研发、生产及销售。锂离子电池的研发涉及正负极材料、电解液、隔膜等关键核心材料技术研究，以及产品设计研究、工艺制造水平提升、品质管控水平提升等，企业需要大量的设计研发人员。有效的股权激励计划可以让公司在面临同行业竞争、技术革新、人才竞争、资本市场波动等挑战以及公司在不同经营环境下在行业竞争中获得优势。

本次激励计划以股票期权为主、限制性股票为辅，激励对象为公司中高层管理人员与核心业务骨干，股票期权的行权价格为14.76元/份，限制性股票的授予价格为9.00元/股，有利于激发管理层与核心人员的主观能动性，促进公司核心团队不断创新和成长，使公司保持持续的竞争力。

本次激励计划定价方式的选择是综合考虑了激励计划的有效性、公司股份支付费用等多种因素的影响，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律法规的相关规定。相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，将更加激励核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

公司聘请了有证券从业资质的独立财务顾问将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司同日披露在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于珠海冠宇电池股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

七、本激励计划的授予与行权/归属条件

（一）股票期权/限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予股票期权/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/限制性股票。

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。

（二）股票期权/限制性股票的行权/归属条件

行权/归属期内，激励对象获授的股票期权/限制性股票需同时满足以下行权/归属条件方可分批次办理行权/归属事宜：

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。

本激励计划股票期权和限制性股票首次授予部分和预留授予部分的考核年度为2026-2028年三个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩完成度的达成情况，确定公司层面行权/归属比例（X），各年度的业绩考核目标如下：

行权/归属期	考核年度	考核年度公司营业收入（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权/归属期	2026	170亿元	127.5亿元
第二个行权/归属期	2027	190亿元	142.5亿元
第三个行权/归属期	2028	210亿元	157.5亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权/归属比例（X）
考核年度公司营业收入（A）	A≥Am	X=100%
	An≤A＜Am	X=A/Am
	A＜An	X=0%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的财务报表所载数据为计算依据，下同。

若公司未满足上述业绩指标，则所有激励对象当期未能行权部分的股票期权均不得行权或递延至下期行权并注销，未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，激励对象个人考评结果（S）分为四个等级，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权/归属比例确定激励对象实际行权/归属的股份数量：

考评结果（S）	S≥90	90＞S≥80	80＞S≥70	S＜70
个人层面行权/归属比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际行权/归属的股票期权/限制性股票数量=个人当年计划行权/归属的数量×公司层面行权/归属比例×个人层面行权/归属比例。

激励对象当期计划行权/归属的股票期权/限制性股票因考核原因不能行权/归属或不能完全行权/归属的按注销/作废处理，不可递延至下一年度。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本次激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入，营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。考核目标具体数值的设定综合考虑了公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来发展规划等相关因素，具有一定的挑战性并充分考虑了本激励计划激励与约束对等的原则，有助于进一步提升公司竞争力以及调动员工积极性。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权/归属条件。

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，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

八、本激励计划的实施程序

（一）本激励计划的生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，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大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权/限制性股票的授予、行权、归属（登记）、作废/注销等工