

深圳市燕麦科技股份有限公司 关于 2025 年限制性股票激励计划（草案）及相关文件 的修订说明公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

深圳市燕麦科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 7 月 27 日召开第三届董事会第二十次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》等议案，并于同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了上述事项。

公司于 2026 年 4 月 10 日，召开第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》，为了完善和顺利实施 2025 年限制性股票激励计划，经公司董事会审慎考虑，根据《上市公司股权激励管理办法》等有关法律法规和规范性文件及《深圳市燕麦科技股份有限公司章程》的规定，决定对 2025 年限制性股票激励计划进行调整修订，修订并形成了《深圳市燕麦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“《激励计划（草案修订稿）》”）。本次修订的主要内容如下：

一、《激励计划（草案修订稿）》“第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配”之“三、激励对象获授的限制性股票分配情况”修订前后具体内容如下：

修订前：

本激励计划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：

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、高级管理人员、核心技术人员					
邝先珍	中国	财务负责人	4.8	1.2000%	0.0330%
王虹	中国	核心技术人员	4.5	1.1250%	0.0309%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的人员 (合计 71 人)			320.7	80.1750%	2.2026%
首次授予限制性股票数量合计			330	82.5000%	2.2665%
预留部分			70	17.5000%	0.4808%
合计			400	100%	2.7472%

修订后：

本激励计划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：

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划首次公告日股本总额比例
一、高级管理人员、核心技术人员					
邝先珍	中国	财务负责人	4.8	1.2000%	0.0330%
姜铁君	中国	董事会秘书	7.0	1.7500%	0.0481%
王虹	中国	核心技术人员	4.5	1.1250%	0.0309%
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的人员 (合计 70 人)			313.7	78.4250%	2.1545%
首次授予限制性股票数量合计			330	82.5000%	2.2665%
预留部分			70	17.5000%	0.4808%
合计			400	100%	2.7472%

关于本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况表修订的说明：

公司董事会秘书姜铁君系于《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（下称原激励计划（草案））公告后就任，因此未列入原激励计划（草案）激励对

象名单之“高级管理人员、核心技术人员”一栏。本次修订系根据其目前任职情况予以更新完善，不涉及首次授予激励对象名单及分配额度的实质变更。

二、《激励计划（草案修订稿）》“第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”之“三、本激励计划的归属期限及归属安排”修订前后具体内容如下：

修订前：

预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属期限	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	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	15%
第二个归属期	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	35%
第四个归属期	自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	20%

修订后：

预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

归属安排	归属期限	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	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	15%
第二个归属期	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	15%
第三个归属期	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	20%
第四个归属期	自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止	50%

三、《激励计划（草案修订稿）》“第八章 限制性股票的授予与归属条件”之“二、限制性股票的归属条件”修订前后具体内容如下：

修订前：

（五）部门层面绩效考核要求

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量与其所属部门层面绩效考核相关，部门层面的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。公司在考核期内分年度对各部门进行绩效考核，激励对象所属部门绩效考核合格时，该部门内激励对象获授的限制性股票方可部分或全部归属。部门层面绩效考核结果按照优、良、中和待改进四个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

部门年度考评等级	优	良	中	待改进
部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%

归属期内，激励对象当期拟归属限制性股票中因所属部门绩效考核结果而不得归属的部分，作废失效，不可递延至下一归属期。

预留授予部分的限制性股票各归属期部门层面绩效考核目标安排同首次授予部分一致。

（六）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，并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象的实际可归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一归属期。

修订后：

（五）部门层面绩效考核要求

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量与其所属部门层面绩效考核相关，部门层面的绩效考核内容、方法、目标由公司决定。公司首次授予的部门层面业绩考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，预留授予的部门层面业绩

考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，公司在考核期内分年度对各部门进行绩效考核，激励对象所属部门绩效考核合格时，该部门内激励对象获授的限制性股票方可部分或全部归属。部门层面绩效考核结果按照优、良、中和待改进四个考核等级进行归类，各考核等级对应的可归属比例如下：

部门年度考评等级	优	良	中	待改进
部门层面归属比例	100%	90%	70%	0%

归属期内，激励对象当期拟归属限制性股票中因所属部门绩效考核结果而不得归属的部分，作废失效，不可递延至下一归属期。

（六）个人层面绩效考核要求

公司首次授予的个人层面业绩考核年度为 2025 年-2028 年四个会计年度，预留授予的个人层面业绩考核年度为 2026 年-2029 年四个会计年度，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，并依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C 四档，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可归属比例确定激励对象的实际可归属的股份数量：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%	90%	70%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×部门层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一归属期。

四、其他事项说明

《激励计划（草案修订稿）》及其摘要中的相关公告日表述均指原《2025 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的首次公告日，对应地方将同步修订为“首次公告日”或“首次公布”。除上述内容修订外，原《2025 年限制性股票激励计划（草案）》中其他内容不变。

《深圳市燕麦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）

摘要》《深圳市燕麦科技股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》的相关内容已同步做出修订。

特此公告。

深圳市燕麦科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 11 日