

杭州老板电器股份有限公司

2023年股票期权激励计划授予登记完成的公告

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

重要内容提示：

- 1、本次股票期权的股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股或公司从二级市场回购的本公司股份。
- 2、本次股票期权的授予日：2023年6月20日。
- 3、本次股票期权的授予登记人数：325人。
- 4、本次股票期权的授予登记数量：552万份，约占公司当前股本总额的0.58%。
- 5、本次股票期权自授予日起12个月后满足行权条件的，激励对象可以分3期申请行权，有效期为48个月。
- 6、行权价格：本次股票期权行权价格为22.51元/份。
- 7、本次期权简称：老板JLC3，期权代码：037366。

根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关规则的规定，杭州老板电器股份有限公司（以下简称“公司”）于近日完成了本激励计划股票期权授予登记工作，有关具体情况公告如下：

一、本激励计划的决策程序和批准情况

1、2023年4月25日，公司召开第五届董事会第十四次会议，审议通过了《关于公司<2023年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，独立董事对公司2023年股票期权激励计划相关事项发表了同意的独立意见。公司第五届监事会第十四次会议审议通过上述相关议案并发表同意意见。公司于2023年4月26日披露了上述事项。

2、2023年4月26日至2023年5月8日，公司通过公司内部张贴将股票期权激励计划激励对象姓名及职务予以公示。2023年5月9日，公司监事会发表了《监事会关于2023年股票期权激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。同日，公司披露了

《关于 2023 年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

3、2023 年 5 月 18 日，公司召开 2022 年度股东大会，审议通过了《关于公司<2023 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，本计划获得公司 2022 年度股东大会批准，董事会被授权确定股票期权授予日，在激励对象符合条件时向其授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜。

4、2023 年 6 月 20 日，公司第五届董事会第十五次会议和第五届监事会第十五次会议审议通过了《关于向激励对象授予股票期权的议案》。监事会对授予的激励对象名单再次进行了核实并发表了同意的意见，公司独立董事对此发表了独立意见。

二、本激励计划的股票期权授予情况

1、授予日：2023 年 6 月 20 日。

2、授予人数：325 人。

3、授予数量：552 万份。

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量 (万份)	占授予股票期权 总数的比例	占公司当前股 本总额的比例
中层管理人员及核心技术 (业务)骨干(325人)		552.00	100.00%	0.58%
合计		552.00	100.00%	0.58%

注：（1）本计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

（2）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。

4、激励对象名单及获授的权益数量与前次公示情况一致性的说明

本激励计划授予登记的激励对象及其获授的权益数量与公司 2023 年 6 月 21 日披露的《2023 年股票期权激励计划激励对象名单（授予日）》《关于向激励对象授予股票期权的公告》情况一致，不存在差异。

5、行权价格：22.51 元/份。

6、股票来源：本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 股普通股或公司从二级市场回购的本公司股份。

7、本计划的有效期、等待期及行权安排：

（1）本激励计划有效期为自股票期权授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

（2）本激励计划股票期权的等待期分别为自相应授予的股票期权授予日起 12 个

月、24个月、36个月。

(3) 在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授予日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。

授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	行权比例
股票期权 第一个行权期	自相应授予的股票期权授予日起12个月后的首个交易日起至自相应授予的股票期权授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
股票期权 第二个行权期	自相应授予的股票期权授予日起24个月后的首个交易日起至自相应授予的股票期权授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
股票期权 第三个行权期	自相应授予的股票期权授予日起36个月后的首个交易日起至自相应授予的股票期权授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，由公司注销。

8、股票期权的行权条件：

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权的行权考核年度为2023-2025年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	以公司2022年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入复合增长率(A)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个行权期	2023年	10%	5%
第二个行权期	2024年	10%	5%
第三个行权期	2025年	10%	5%

公司层面考核目标完成情况对应不同的行权比例，具体如下：

考核指标	考核指标完成区间	公司层面可行权比例(X)
营业收入(A)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_m > A \geq A_n$	X=60%
	$A < A_n$	X=0%

本激励计划授予的股票期权在公司层面设置了触发值和目标值两个业绩考核目标。当公司业绩达到目标值时，当年公司层面可行权比例为100%；当公司业绩达到触发

值未达到目标值时，当年公司层面可行权比例为 60%；当公司业绩未达到触发值时，则当年公司层面可行权比例为 0%。

股票期权的行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划规定比例行权。若公司未达到上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（2）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司制定的相关考核标准实施，个人层面可行权比例（N）将根据前一年度个人考核评级确定：

考核评级	A-优秀	B-良好	C-待改进
个人层面可行权比例（N）	100%		0%

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面可行权比例（N）。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

9、本次授予完成后将不会导致股权分布不符合上市条件要求。

三、本激励计划股票期权的授予登记完成情况

- 1、期权简称：老板JLC3
- 2、期权代码：037366
- 3、授予登记完成时间：2023年7月4日

四、本次授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在等待期内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。

1、期权价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。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。公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2023 年 6 月 20 日用该模型对本计划授予股票期权的公允价值进行测算。

(1) 标的股价：25.31 元/股（授予日公司收盘价为 25.31 元/股）

(2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个行权日的期限）

(3) 波动率分别为：17.1234%、19.6961%、21.0460%（采用深证成指最近一年、两年、三年的波动率）

(4) 无风险利率：1.5%、2.1%、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）

(5) 股息率：0%

2、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。公司于2023年6月20日授予股票期权，本次实际授予的552.00万份股票期权2023年-2026年成本摊销情况测算见下表：

股票期权数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)
552.00	2,757.79	728.32	1,154.42	650.58	224.48

说明：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，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。

五、激励计划实施对公司业务的影响

公司本激励计划的实施有利于进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心骨干员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，促使公司业绩持续提升。同时有利于进一步巩固和提升公司的人才竞争优势，为公司未来的发展奠定良好的人力资源基础。

特此公告。

杭州老板电器股份有限公司

董事会

2023年7月5日