

永臻科技股份有限公司 关于召开2025年第一次临时股东大会的通知

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个别及连带责任。

重要内容提示：
● 股东大会召开日期: 2025年2月18日
● 本次股东大会采用网络投票系统: 上海证券交易所股东大会网络投票系统

一、召开会议的基本情况
(一) 股东大会类别和届次
2025年第一次临时股东大会

(二) 股东大会召集人: 董事会
(三) 投票方式: 本次股东大会采用的投票方式是现场投票和网络投票相结合的方式

(四) 现场会议召开日期、时间和地点
召开日期: 2025年2月18日 10:00点
召开地点: 安徽省芜湖市繁昌经济开发区凤阳路99号公司会议室

(五) 网络投票的系统、起止日期和投票时间
网络投票系统: 上海证券交易所股东大会网络投票系统
网络投票起止时间: 自2025年2月18日

采用上海证券交易所网络投票系统,通过交易系统平台的投票时间为股东大会召开当日的交易时间段,即9:15-9:25,9:30-11:30,13:00-15:00,通过互联网投票平台的投票时间为股东大会召开当日的9:15-15:00。

(六) 融资融券、转融通、约定购回业务账户和沪股通投资者的投票程序
涉及融资融券、转融通业务、约定购回业务相关账户以及沪股通投资者的投票,按照《上海证券交易所上市公司证券发行与承销业务实施细则》等有关规定执行。

(七) 涉及关联交易事项
根据《中国证券监督管理委员会上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司召开股东大会审议股权激励计划,独立董事应当就股权激励计划向所有股东征集委托投票权。本次股东大会涉及关联交易事项的股东大会,由独立董

事征集投票权,由独立董

(三) 公司董事会、监事会、高管人员构成情况
1. 董事会构成
公司本届董事会由9名董事构成,分别为汪献林先生、郑东芳女士、HU HUA女士、汪飞先生、傅晓丹女士、葛新宇先生、徐翰先生、王海滨先生、丛扬女士。

2. 监事会构成
公司本届监事会由3名监事构成,分别为周军先生、李德琴女士、费静珍女士。

3. 高级管理人员构成
公司现任高级管理人员7名,分别为:总经理:汪献林先生,副总经理:汪飞先生、傅雪冬先生、章吉林先生、HU HUA女士、财务总监:傅晓丹女士,董事会秘书:华丽娟女士。

二、本激励计划的目的
(一) 本激励计划的目的
为进一步完善公司治理结构,建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住公司中高层管理人员及核心骨干,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业文化核心竞争力,有效激励经营和核心团队二方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,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》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

(二) 其他股权激励计划及长期激励机制的情况
截至本激励计划草案公告日,公司没有其他正在实施的股权激励计划。

三、本激励计划的激励工具及股票来源
本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司激励对象可行权的公司A股普通股。

四、股票期权的数量
本激励计划拟授予的股票期权数量640.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额23,725.6326万股的2.70%。其中,首次授予540.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额23,725.6326万股的2.28%;约占本次授予股票期权总量的84.375%;预留100.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额23,725.6326万股的0.42%,约占本次授予股票期权总量的15.625%。

在本激励计划草案公告日至向激励对象首次授予股票期权前,若激励对象提出辞职,明确表示放弃全部或部分已获授的股票期权,公司董事会将未实际授予、激励对象放弃的股票期权在首次授予的激励对象之间进行转移和分配或作废并注销授予权益,且调整后的预留授予权益总额不得超过本次授予权益总额的20%。

本激励计划实施时,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的所有权益总额累计不超过公司股本总额的10%。本激励计划中任一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未超过公司股本总额的1%。

五、激励对象的范围及分配
(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范围符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《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
本激励计划激励对象为公司(含分公司、控股子公司,下同)任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员及业务骨干以及其他董事会认为应当激励的人员。

(二) 激励对象的范围
本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计129人(约占公司截止2025年底员工总数的5.90%),包括:
1. 董事、高级管理人员;
2. 核心管理人员;
3. 核心技术人员及业务骨干;
4. 其他董事会认为应当激励的人员。

本激励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,也不包括激励对象名单经第八次规定认定为不适合成为激励对象的人员。

预留授予部分的激励对象由董事会在股权激励计划经股东大会审议通过后32个月内确定,经董事会提出并经监事会审议通过,律师对相关意见出具法律意见书后,公司在指定网站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原则确定。

所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司或分公司、控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

(三) 激励对象的核实
1. 本激励计划经董事会审议通过后,将在股东大会召开前,通过公司网站或者其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。
2. 公司公示期间激励对象名单发生变化的,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前1日提交监事会审核确认,并出具核实意见及公示情况的说明。经公司董事会审核的激励对象名单应在公司监事会公告。

(四) 激励对象获授的股票期权分配情况
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	拟获授股票期权数量(万份)	占本激励计划授予股票期权总量的比例	占本激励计划授予股票期权总量的比例
1	HUHA	董事、副总经理	20	3.125%	0.08%
2	汪飞	董事、副总经理	20	3.125%	0.08%
3	傅晓丹	董事、财务总监	20	3.125%	0.08%
4	华丽娟	董事会秘书	15	2.344%	0.06%
5	章吉林	副总经理	15	2.344%	0.06%
6	傅雪冬	副总经理	15	2.344%	0.06%
核心管理人员(共16人)			168	26.250%	0.71%
核心技术及业务骨干(共55人)			215	33.594%	0.91%
其他董事会认为应当激励的人员(共52人)			52	8.125%	0.22%
合计			540	84.375%	2.28%

注:1、公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的所有权益总额累计不超过公司股本总额的10%。上述任一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未超过公司股本总额的1%。

2、激励对象确定的法律依据
本激励计划激励对象范围符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

3、激励对象确定的职务依据
本激励计划激励对象为公司(含分公司、控股子公司,下同)任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员及业务骨干以及其他董事会认为应当激励的人员。

(二) 激励对象的范围
本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计129人(约占公司截止2025年底员工总数的5.90%),包括:
1. 董事、高级管理人员;
2. 核心管理人员;
3. 核心技术人员及业务骨干;
4. 其他董事会认为应当激励的人员。

本激励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,也不包括激励对象名单经第八次规定认定为不适合成为激励对象的人员。

预留授予部分的激励对象由董事会在股权激励计划经股东大会审议通过后32个月内确定,经董事会提出并经监事会审议通过,律师对相关意见出具法律意见书后,公司在指定网站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原则确定。

所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司或分公司、控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

(三) 激励对象的核实
1. 本激励计划经董事会审议通过后,将在股东大会召开前,通过公司网站或者其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。
2. 公司公示期间激励对象名单发生变化的,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前1日提交监事会审核确认,并出具核实意见及公示情况的说明。经公司董事会审核的激励对象名单应在公司监事会公告。

(四) 激励对象获授的股票期权分配情况
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	拟获授股票期权数量(万份)	占本激励计划授予股票期权总量的比例	占本激励计划授予股票期权总量的比例
1	HUHA	董事、副总经理	20	3.125%	0.08%
2	汪飞	董事、副总经理	20	3.125%	0.08%
3	傅晓丹	董事、财务总监	20	3.125%	0.08%
4	华丽娟	董事会秘书	15	2.344%	0.06%
5	章吉林	副总经理	15	2.344%	0.06%
6	傅雪冬	副总经理	15	2.344%	0.06%
核心管理人员(共16人)			168	26.250%	0.71%
核心技术及业务骨干(共55人)			215	33.594%	0.91%
其他董事会认为应当激励的人员(共52人)			52	8.125%	0.22%
合计			540	84.375%	2.28%

注:1、公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的所有权益总额累计不超过公司股本总额的10%。上述任一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未超过公司股本总额的1%。

2、激励对象确定的法律依据
本激励计划激励对象范围符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

3、激励对象确定的职务依据
本激励计划激励对象为公司(含分公司、控股子公司,下同)任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员及业务骨干以及其他董事会认为应当激励的人员。

(二) 激励对象的范围
本激励计划首次授予股票期权的激励对象共计129人(约占公司截止2025年底员工总数的5.90%),包括:
1. 董事、高级管理人员;
2. 核心管理人员;
3. 核心技术人员及业务骨干;
4. 其他董事会认为应当激励的人员。

本激励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,也不包括激励对象名单经第八次规定认定为不适合成为激励对象的人员。

预留授予部分的激励对象由董事会在股权激励计划经股东大会审议通过后32个月内确定,经董事会提出并经监事会审议通过,律师对相关意见出具法律意见书后,公司在指定网站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原则确定。

所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内与公司或分公司、控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

(三) 激励对象的核实
1. 本激励计划经董事会审议通过后,将在股东大会召开前,通过公司网站或者其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。
2. 公司公示期间激励对象名单发生变化的,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前1日提交监事会审核确认,并出具核实意见及公示情况的说明。经公司董事会审核的激励对象名单应在公司监事会公告。

(四) 激励对象获授的股票期权分配情况
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:

行权安排	行权时间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权授予条件后,公司将按照激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

在上述约定期间内因行权条件未成就而未可行权的股票期权或尚未可行权的股票期权,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的股票期权。

在股票期权授予后,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。

八、股票期权的授予条件
(一) 股票期权的授予条件
同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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。

1. 公司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;

2. 激励对象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。
3. 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》规定的不担任上市公司董事、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) 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。

公司原层面业绩考核要求
本激励计划首次授予部分股票期权考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标为激励对象的行权条件。本激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示:

行权期	公司层面业绩考核目标1 公司原层面业绩考核=100%	公司层面业绩考核目标2 公司原层面业绩考核=90%
首次授予部分第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)2025年营业收入不低于120亿元; (2)2025年光伏组件出货量不低于60万吨。	公司需满足下列两个条件之一: (1)2025年营业收入不低于108亿元; (2)2025年光伏组件出货量不低于54万吨。
首次授予部分第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)2026年营业收入不低于160亿元; (2)2026年光伏组件出货量不低于80万吨。	公司需满足下列两个条件之一: (1)2026年营业收入不低于144亿元; (2)2026年光伏组件出货量不低于72万吨。
首次授予部分第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)2027年营业收入不低于200亿元; (2)2027年光伏组件出货量不低于100万吨。	公司需满足下列两个条件之一: (1)2027年营业收入不低于180亿元; (2)2027年光伏组件出货量不低于90万吨。

注:1、上述“营业收入”指经审计的公司合并报表营业收入,下同。
2、上述“光伏组件出货量”指公司定期报告中披露的当年光伏组件出货量,下同。

若预留部分激励对象在2025年第三季度报告披露前授予,则预留部分的考核年度及业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分激励对象在2025年第三季度报告披露后授予,则预留部分业绩考核的考核年度为2026-2027两个会计年度,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	公司层面业绩考核目标1 公司原层面业绩考核=100%	公司层面业绩考核目标2 公司原层面业绩考核=90%
预留部分第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)2026年营业收入不低于160亿元; (2)2026年光伏组件出货量不低于80万吨。	公司需满足下列两个条件之一: (1)2026年营业收入不低于144亿元; (2)2026年光伏组件出货量不低于72万吨。
预留部分第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一: (1)2027年营业收入不低于200亿元; (2)2027年光伏组件出货量不低于100万吨。	公司需满足下列两个条件之一: (1)2027年营业收入不低于180亿元; (2)2027年光伏组件出货量不低于90万吨。

若行权期内,公司向激励对象授予股票期权,公司应公开承诺进行利润分配的情形;反之,若行权条件未达成,则激励对象对应期间的股票期权均不得行权,由公司相应注销。

4. 激励对象个人层面的业绩考核要求:
本激励计划激励对象个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,届时根据以下绩效考核结果对个人层面业绩考核进行激励对象的授予/行权/取消/追索/追回的考核。

考核指标为A、B、C三个等级

个人层面业绩考核要求
A 100% B 0% C 0%

若当年激励对象业绩考核达标,激励对象个人当年实际行权额度=公司层面行权系数×个人层面行权系数×个人当年计划行权额度。激励对象个人当年实际行权额度=公司层面行权系数×个人层面行权系数×个人当年计划行权额度,激励对象个人当年实际行权额度不得超过其当年计划行权额度。

(二) 考核指标的客观性和合理性说明
公司行权考核指标分为两个层面,分别为公司原层面业绩考核和个人层面业绩考核,考核指标设计符合法律法规和公司薪酬激励的基本原则。

公司原层面业绩考核指标为“营业收入”或“光伏组件出货量”,营业收入是反映公司经营情况和市场价值的成长性指标,光伏组件出货量能直接体现公司主营业务的经营情况,是公司的核心战略指标。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来的发展前景等相关因素的基础上,设定了本次股权激励计划业绩考核指标,指标设定合理、科学。对激励对象而言,业绩目标明确,同时具有一定的挑战性。

除公司原层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出有效的考核,全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上,公司对激励对象的考核体系具有客观性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性。同时,公司对激励对象具有约束效果,能够达到本次股权激励的考核目标。

九、股票期权的授予数量及调整方法和程序
(一) 股票期权的授予数量
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、股票回购、股权激励等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:
1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份回购
 $Q=Q_0 \times (1+n)$
其中:Q为调整后的股票期权数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份回购的比例(即每股股票转增、送股或拆股后增加的股票数量);Q₀为调整前的股票期权数量。

2. 配股
 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) + P_2 \times P_1 \times P_2$
其中:Q为调整后的股票期权数量;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(即每股股票转增、送股或拆股后增加的股票数量);Q₀为调整前的股票期权数量。

3. 回购
 $Q=Q_0 - Q_1$
其中:Q₀为调整前的股票期权数量;n为回购比例(即1股公司股票回购为n股股票);Q₁为回购后的股票期权数量。

4. 增发
公司在增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

(二) 股票期权的调整程序
公司董事会授权公司董事会,当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案,公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合管理办法及公司章程和本激励计划的规定向公司出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告律师事务所意见。

十、股票期权的授予实施程序
(一) 股票期权的授予实施程序
1. 公司董事会授权薪酬考核委员会负责编制本激励计划草案,并提交董事会审议。
2. 公司董事会依法将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告程序后,将激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施股权激励计划的授予、行权和注销事宜。

3. 监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司应聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书,根据法律意见书、规章制度及管理办法的规定,对公司调整事宜发表专业意见。公司将聘请会计师事务所,对本激励计划的可行性,是否有利于公司的持续发展,是否损害公司利益及与股东利益的影响发表专业意见。

4. 本激励计划经公司董事会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或者其他方式,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)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露董事会决议公告和股权激励名单,公司应当公告律师事务所意见。

公司在审议本激励计划时,作为激励对象的董事或者与激励对象存在关联关系的董事,应当回避表决。

6. 公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为。如存在内幕交易行为,不得成为激励对象,法律法规、规章制度及规范性文件及相关法律法规规定不属于内幕交易的情除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,不得成为激励对象。

7. 本激励计划经公司董事会审议通过,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股票期权。经股东大会授权后,董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销事宜。