

证券代码：836414

证券简称：欧普泰

公告编号：2024-093

上海欧普泰科技创业股份有限公司

2024 年股票期权激励计划股票期权授予结果公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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法律责任。

一、股票期权授予结果

(一) 实际授予基本情况

- 期权简称及代码：欧普 JLC1、850107
- 授予日：2024 年 9 月 23 日
- 登记日：2024 年 10 月 24 日
- 行权价格：5.60 元/份
- 实际授予人数：32 人
- 实际授予数量：130.0469 万份
- 股票来源：公司从二级市场回购的 A 股普通股股票及/或向激励对象定向发行的 A 股普通股股票。

(二) 实际授予明细表

1、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	获授的股票 期权数量 (万份)	占授予总 量的比例	占激励计划 草案公告时 公司股本总 额的比例
一、董事、高级管理人员					
1	王振	董事长、总经理、总工程师	19.0469	14.65%	0.24%
2	顾晓红	董事、集团副总经理、董事会秘书	12.50	9.61%	0.16%
3	詹科	董事、AI 事业部总经理	6.00	4.61%	0.08%
4	汤雨香	董事	4.00	3.08%	0.05%
5	戴剑兰	董事、财务总监	4.00	3.08%	0.05%

董事、高级管理人员合计	45.5469	35.02%	0.57%
二、核心员工			
核心员工（27人）	84.5000	64.98%	1.06%
合计	130.0469	100.00%	1.63%

注：上表中数值若出现合计数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

2、本次登记完成股票期权名单如下：

序号	名单	职务
1	王振	董事长、总经理、总工程师
2	顾晓红	董事、副总经理、董事会秘书
3	汤雨香	董事
4	詹科	董事、AI事业部总经理
5	戴剑兰	董事、财务总监
6	戴林早	核心员工
7	顾范飞	核心员工
8	赵俊	核心员工
9	董洪星	核心员工
10	康建斌	核心员工
11	倪荣荣	核心员工
12	曹家瑞	核心员工
13	徐利民	核心员工
14	李利军	核心员工
15	毕研行	核心员工
16	蒋宏超	核心员工
17	王立辉	核心员工
18	陈晨	核心员工
19	付豪	核心员工
20	郭娅军	核心员工
21	顾文宝	核心员工
22	李向如	核心员工
23	贺江富	核心员工
24	吴志刚	核心员工
25	李楠	核心员工
26	马文星	核心员工
27	薛学红	核心员工
28	沈懿玫	核心员工
29	王星予	核心员工
30	梁志翔	核心员工
31	莫彦静	核心员工
32	王天罡	核心员工

（三）本次授予结果与拟授予情况的差异说明

本次授予股票期权结果与拟授予情况不存在差异。

二、行权要求

（一）本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过 36 个月。

（二）等待期和行权期安排

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月。

在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予之日起满 12 个月后可以开始行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1、上市公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

2、上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

4、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的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划授予股票期权自授予之日起满 12 个月后，在满足行权条件的情况下，激励对象应在未来 24 个月内分两期开始行权。授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

（三）考核指标及标准

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为 2024 年-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据每个考核年度业绩的完成情况，确定公司层面可行权的比例（X），股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	研发项目产业化指标	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个行权期	2024	新业务光伏电站端销售额不低于 400 万元（含子公司）	新业务光伏电站端销售额不低于 500 万元（含子公司）
第二个行权期	2025	新业务光伏电站端销售额不低于 800 万元（含子公司）	新业务光伏电站端销售额不低于 1,000 万元（含子公司）
考核指标		业绩完成度	公司层面行权比例（X）
对应考核年度实现的新业务光伏电站端销售额（A）		$A \geq Am$	100%
		$An \leq A < Am$	A/Am
		$A < An$	0%

注：“新业务光伏电站端销售额”指电站端 AI 云平台检测及服务及配套技术和服务所实现的销售额，具体数据以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应行权期按照公司层面行权比例计算后不得行权的股票期权由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象的个人考核年度结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的系数：

个人年度考核结果	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人层面年度考核系数	100%		80%	0

激励对象个人当年实际可行权额度=公司层面行权比例×个人层面年度考核系数×个人当年计划可行权额度。

激励对象当期不可行权的额度予以取消，并由公司统一安排注销。

三、授予权益后对公司财务状况的影响

按照财政部《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》的相关规定，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，并按照股票期权授权日的公允价值，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。

董事会确定股票期权的授予日为2024年9月23日，经测算，本激励计划成本摊销情况见下表（授予日）：

需摊销的总费用 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)
81.53	14.64	49.67	17.22

注：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、行权价格和行权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，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以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。上述对公司财务状况的影响仅为测算数据，实际费用应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

四、备查文件

中国证券登记结算有限责任公司北京分公司出具的《股票期权激励计划期权登记确认书》

上海欧普泰科技创业股份有限公司

董事会

2024年10月28日