

证券代码：002475

证券简称：立讯精密

公告编号：2025-072

债券代码：128136

债券简称：立讯转债

## 立讯精密工业股份有限公司

### 关于向 2025 年股票期权激励计划首次授予的激励对象

### 授予股票期权的公告

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

#### 重要内容提示：

- 股票期权首次授予日：2025 年 5 月 23 日
- 股票期权首次授予数量：17,721.50 万份
- 股票期权首次授予人数：3,126 人
- 股票期权行权价格：25.35 元/份。

立讯精密工业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 5 月 23 日召开第六届董事会第十四次会议、第六届监事会第十三次会议，审议通过了《关于向立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划首次授予的激励对象授予股票期权的议案》，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”或“本激励计划”）的相关规定以及公司 2025 年第二次临时股东会授权，董事会认为公司 2025 年股票期权激励计划的授予条件已成就，同意以 2025 年 5 月 23 日为本激励计划的首次授予日，向符合条件的 3,126 名激励对象授予 17,721.50 万份股票期权，行权价格为 25.35 元/份。现将有关事项公告如下：

#### 一、2025 年股票期权激励计划简述及已履行的审批程序

##### （一）2025 年股票期权激励计划简述

2025 年 5 月 13 日，公司召开 2025 年第二次临时股东会，审议通过了《关于<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》，其主要内容如下：

### 1、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的公司 A 股普通股股票。

### 2、拟授予的股票期权数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 22,150.00 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额 724,739.5805 万股的 3.06%。其中首次授予 17,721.50 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额 724,739.5805 万股的 2.45%，约占拟授予权益总额的 80.01%；预留 4,428.50 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额 724,739.5805 万股的 0.61%，约占拟授予权益总额的 19.99%。

### 3、激励对象的范围及分配情况

本激励计划拟首次授予的激励对象共计 3,126 人，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干。除非本激励计划另有规定，所有激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司（含控股子公司，下同）任职并已与公司签署《劳动合同书》《劳动合约》或《雇佣合同》。

本激励计划拟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	占本激励计划公告时公司总股本的比例
郝杰	董事、副总经理	150.00	0.68%	0.0207%
钱继文	董事、副总经理	150.00	0.68%	0.0207%
吴天送	财务总监	40.00	0.18%	0.0055%
肖云兮	董事会秘书	15.00	0.07%	0.0021%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 3,122 人）		17,366.50	78.40%	2.3962%
预留部分		4,428.50	19.99%	0.6110%
合计		22,150.00	100.00%	3.0563%

### 4、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权行权价格（含预留，下同）为每份 25.35 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以 25.35 元的价格购买 1 股公司 A 股普通股股票的权利。

本激励计划授予股票期权的行权价格采用自主定价的方式，行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 80%：

本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额 / 前 1 个交易日公司股票交易总量）为 31.67 元/股；

本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总

额/前 20 个交易日公司股票交易总量) 为 31.69 元/股。

#### 5、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权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之日止，最长不超过 84 个月。

#### 6、本激励计划的等待期及可行权日

本激励计划授予股票期权的等待期分别为自相应部分股票期权授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。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 15 日内；
- (2) 上市公司季度报告、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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- (4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

本激励计划授予股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 36 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 48 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自相应部分股票期权授予之日起 60 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授予之日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	20%

在满足股票期权行权条件后，公司将为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，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，

相关权益不得递延至下期。

## 7、本激励计划的行权条件

### (1) 公司业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的行权考核年度为 2025-2029 年五个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为股票期权的行权条件之一。

首次授予的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	业绩考核目标
第一个行权期	2025	营业收入不低于 2,900 亿元
第二个行权期	2026	营业收入不低于 3,200 亿元
第三个行权期	2027	营业收入不低于 3,500 亿元
第四个行权期	2028	营业收入不低于 3,800 亿元
第五个行权期	2029	营业收入不低于 4,100 亿元

注:上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入。

若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露前授予,则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分股票期权在 2025 年第三季度报告披露后授予,则预留部分股票期权的考核年度为 2026-2030 年五个会计年度,每个会计年度考核一次,预留授予的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	业绩考核目标
第一个行权期	2026	营业收入不低于 3,200 亿元
第二个行权期	2027	营业收入不低于 3,500 亿元
第三个行权期	2028	营业收入不低于 3,800 亿元
第四个行权期	2029	营业收入不低于 4,100 亿元
第五个行权期	2030	营业收入不低于 4,400 亿元

注:上述“营业收入”是指公司经审计后的合并报表营业收入。

各行权期内,公司未满足相应业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

### (2) 组织绩效考核要求

各单位当期股票期权行权比例与一级部门的组织绩效关联。如当年部门组织绩效等级为一等、二等,该部门全员可行权比例为 100%;如当年部门组织绩效等级为三等,该部门全员可行权比例为 50%。部门考核等级为“三等”的员工部分未能行权的股票期权,由公司注销。各考核等级对应的可行权比例如下:

绩效考核等级	一等	二等	三等
组织层面行权比例	100%	100%	50%

### （3）个人绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的个人绩效进行综合评估，激励对象个人绩效考评结果按照 A+（杰出）、A（优秀）、B（合格）、C（需改进）、D（不适用）五个考核等级进行归类。若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×组织层面行权比例×个人层面行权比例。

各考核等级对应的可行权比例如下：

绩效考核等级	A+（杰出）	A（优秀）	B（合格）	C（需改进）	D（不适用）
个人层面行权比例	100%	100%	100%	50%	0%

激励对象当期未能行权的股票期权由公司注销，不可递延至下一年度。

### （二）已履行的相关审批程序和信息披露情况

1、2025年4月27日，公司召开第六届董事会第十二次会议，审议通过了《关于<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东会授权董事会办理立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划有关事宜的议案》，相关议案已经第六届董事会薪酬与考核委员会第三次会议审议通过。

同日，公司召开第六届监事会第十一次会议，审议通过了《关于<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>中首次授予的激励对象名单的议案》。

2、2025年4月28日至2025年5月7日，公司对本激励计划首次拟授予的激励对象姓名和职务在公司内部予以公示。截至公示期满，公司监事会未收到任何对本激励计划首次拟授予的激励对象提出的异议。2025年5月8日，公司披露了《立讯精密工业股份有限公司监事会关于公司 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3、2025年5月13日，公司召开2025年第二次临时股东会，审议通过了《关于<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定<立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东会授权董事会办理立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划有关事宜的议案》，公司实施本激励计划获得股东会批准，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、2025年5月14日，公司披露了《立讯精密工业股份有限公司关于2025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的自查报告》。

5、2025年5月23日，公司召开第六届董事会第十四次会议、第六届监事会第十三次会议，审议通过了《关于向立讯精密工业股份有限公司2025年股票期权激励计划首次授予的激励对象授予股票期权的议案》。前述议案已经公司第六届董事会薪酬与考核委员会第五次会议审议通过，公司监事会对本激励计划首次授予的激励对象名单进行了核查并发表了同意的意见。

## 二、董事会关于本次授予条件成就的说明

根据本激励计划的规定，同时满足下列授予条件时，公司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：

（一）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。

（二）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。

董事会经过认真核查，认为公司及首次授予的激励对象均未发生或不属于上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划规定的授予条件

已经成就，同意向符合条件的 3,126 名激励对象授予 17,721.50 万份股票期权。

### 三、本次激励计划股票期权的首次授予情况

(一) 首次授予日：2025 年 5 月 23 日；

(二) 首次授予数量：17,721.50 万份；

(三) 首次授予人数：3,126 人，包括在公司（含控股子公司）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干；

(四) 股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

(五) 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：

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	占本激励计划公告时公司总股本的比例
郝杰	董事、副总经理	150.00	0.68%	0.0207%
钱继文	董事、副总经理	150.00	0.68%	0.0207%
吴天送	财务总监	40.00	0.18%	0.0055%
肖云兮	董事会秘书	15.00	0.07%	0.0021%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干（共 3,122 人）		17,366.50	78.40%	2.3962%
预留部分		4,428.50	19.99%	0.6110%
合计		22,150.00	100.00%	3.0563%

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均未超过本激励计划公告时公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事，不包括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。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、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。

4、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、本次实施的激励计划与股东会审议通过的激励计划的差异情况

公司本次实施的激励计划与公司 2025 年第二次临时股东会审议通过的激励计划不存在差异。

### 五、股份支付费用对公司经营能力和财务状况的影响

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、行权条件达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日的股票期权公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公积金。

(一) 股票期权的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》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 模型计算股票期权的公允价值，并于 2025 年 5 月 23 日用该模型对首次授予的 17,721.50 万份股票期权的公允价值进行测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：31.30 元/股（首次授予日 2025 年 5 月 23 日收盘价）
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月（授予之日起至每个行权期首个行权日的期限）
- 3、波动率分别为 21.8533%、18.4324%、17.7117%、18.1479%、18.7778%（采用沪深 300 最近一年、两年、三年、四年、五年的波动率）
- 4、无风险利率：1.4495%、1.4801%、1.4958%、1.5282%、1.5649%（采用国债 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期、5 年期到期收益率）
- 5、股息率：0.7303%、0.5921%、0.5045%、0.4391%、0.3911%（采用公司最近五年股息率均值）。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票期权的数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）	2030 年（万元）
17,721.50	136,739.09	34,196.59	44,997.84	27,957.14	17,485.21	9,444.08	2,658.23

注：（1）上述计算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、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，公司提醒股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

（2）上述摊销费用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。

（3）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。

## 六、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权首次授予日前 6 个月买卖本公司股票的情况。

经公司自查，在本公告日前 6 个月内，参与激励的董事、副总经理郝杰先生因股权激励行权买入 135,197 股；董事、副总经理钱继文先生因股权激励行权买入 595,992 股；财务总监吴天送先生因股权激励行权买入 75,197 股。上述人员在公告前 6 个月内未卖出公司股票。除此之外，不存在其他买卖公司股票的情况。

## 七、激励对象行权时认购公司股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象行权时认购公司股票的资金及缴纳个人所得税的资金全部以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取标的股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

## 八、监事会对激励对象名单的核查意见

公司监事会对本激励计划首次授予激励对象名单（截至首次授予日）进行核查，发表意见如下：

1、本次授予的激励对象均为在公司（含控股子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干并已与公司签署《劳动合同书》《劳动合同》或《雇佣合同》，不包括独立董事、监事，不包括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、本次授予的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

（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。

3、本次激励对象符合《管理办法》等有关法律、法规、规章、规范性文件规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效

4、公司和本次授予的激励对象均未发生不得授予股票期权的情形，本次授予的激励对象获授股票期权的条件已经成就。

综上，监事会同意公司以 2025 年 5 月 23 日为本激励计划的首次授予日，向符合条件的 3,126 名激励对象授予 17,721.50 万份股票期权，行权价格为 25.35 元/份。

## 九、法律意见书的结论性意见

北京市汉坤（深圳）律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，立讯精密本次激励计划向首次授予的激励对象授予股票期权已取得必要的批准和授权，本次激励计划的股票期权首次授予日以及本次激励计划立讯精密向首次授予的激励对象授予股票期权符合《管理办法》《股票期权激励计划（草案）》的相关规定。

## 十、独立财务顾问专业意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为：截至本报告出具日，立讯精密本激励计划首次授予股票期权相关事项已取得了必要的批准与授权，本激励计划首次授

予日、行权价格、首次授予的激励对象及授予数量等的确定符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规和规范性文件的规定，立讯精密不存在不符合公司本激励计划规定的授予条件的情形，本次激励计划规定的首次授予条件已经成就。公司本次授予后，尚需按照相关要求在规定期限内进行信息披露并向证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理相应后续手续。

#### 十一、备查文件

- 1、第六届董事会第十四次会议决议；
- 2、第六届监事会第十三次会议决议；
- 3、北京市汉坤（深圳）律师事务所关于立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划首次授予股票期权的法律意见书；
- 4、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于立讯精密工业股份有限公司 2025 年股票期权激励计划首次授予相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

立讯精密工业股份有限公司

董事会

2025 年 5 月 23 日