

青岛丰光精密机械股份有限公司

2025 年股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

- 1、期权简称及代码：丰光 JLC1、850120
- 2、授予日：2025 年 6 月 3 日
- 3、登记日：2025 年 6 月 26 日
- 4、行权价格：16.85 元/份
- 5、实际授予人数：12 人
- 6、实际授予数量：464.50 万份
- 7、股票来源：公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

(二) 实际授予结果明细表

1、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	获授的股票期权票数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
李伟	董事	48.00	10.33%	0.26%
吕冬梅	董事、董事会秘书	62.40	13.43%	0.34%
王学良	董事、财务总监	14.40	3.10%	0.08%
刘辉	副总经理	14.40	3.10%	0.08%
其他核心员工（8 人）		325.30	70.03%	1.77%

合计	464.50	100.00%	2.52%
----	--------	---------	-------

## 2、本次登记完成股票期权名单如下：

序号	姓名	职务	序号	姓名	职务
1	李伟	董事	2	吕冬梅	董事、董事会秘书
3	王学良	董事、财务总监	4	刘辉	副总经理
5	王守卫	核心员工	6	章磊	核心员工
7	魏国秦	核心员工	8	山崎健一	核心员工
9	高坤焱	核心员工	10	李东	核心员工
11	刘晓	核心员工	12	贺静	核心员工

上述名单中，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。

### （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

股票期权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 48 个月。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、36 个月。

### （一）股票期权的行权时间及比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

### （二）行权条件：

#### 1、公司层面业绩考核指标

本计划授予股票期权的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会

计年度考核一次。对营业收入（A）或净利润（B）进行业绩考核并计算行权比例。以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下：

行权期	对应考核年度	各相应年度营业收入/累计营业收入（万元） （A）		各相应年度净利润/累计净利润 （万元）（B）	
		目标值 （Am）	触发值 （An）	目标值 （Bm）	触发值 （Bn）
第一个	2025 年	30,000	24,000	2,500	2,000
第二个	2025 年-2026 年 累计	70,000	56,000	7,000	5,600
	或 2026 年	40,000	32,000	4,500	3,600
第三个	2025 年-2027 年 累计	120,000	96,000	14,500	11,600
	或 2027 年	50,000	40,000	7,500	6,000
考核指标		考核指标完成比例		指标对应系数	
各相应年度营业收入/累计营业收入（A）		$A \geq A_m$		$X_1=100\%$	
		$A_n \leq A < A_m$		$X_1=80\%$	
		$A < A_n$		$X_1=0$	
各相应年度净利润/累计净利润（B）		$B \geq B_m$		$X_2=100\%$	
		$B_n \leq B < B_m$		$X_2=80\%$	
		$B < B_n$		$X_2=0$	
公司层面行权比例（X）		X 取 $X_1$ 和 $X_2$ 的孰高值			

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同；

2、上述“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润并剔除股份支付费用的影响作为计算依据，下同。

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、个人层面绩效考核指标

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《2025 年股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。激励对象的个人考核年度结果划分为优秀、合格、不合格三档，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比例：

个人年度考核结果	优秀	合格	不合格
个人层面年度考核系数	100%	80%	0%

激励对象当年不可行权的额度予以取消，并由公司注销。

### 三、对公司财务状况的影响

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，根据最新取得的可行权人数、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。

董事会确定本次激励计划的授予日为 2025 年 6 月 3 日，经测算，本次激励计划成本摊销情况见下表：

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)
3,652.83	1,239.91	1,544.35	702.71	165.87

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《股权激励计划期权授予登记确认书》。

青岛丰光精密机械股份有限公司

董事会

2025 年 6 月 30 日