

光启技术股份有限公司

关于向2025年股票期权激励计划激励对象

首次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。

光启技术股份有限公司（以下简称“公司”、“光启技术”）于2025年7月22日召开了第五届董事会第二十二次会议、第五届监事会第十六次会议，审议通过了《关于向2025年股票期权激励计划激励对象首次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》”）、公司《2025年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”、“本激励计划”）的相关规定以及公司2025年第三次临时股东会授权，董事会认为公司2025年股票期权激励计划的授予条件已经成就，同意以2025年7月22日为本激励计划的首次授予日，向符合条件的133名激励对象授予293.02万份股票期权。现将有关事项公告如下：

一、公司2025年股票期权激励计划简述

（一）授予股票期权的股票来源

本激励计划的股票来源为公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股。

（二）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	国籍	获授数量 (万份)	占授予总量的比例	占股本总额的比例
1	金曦	董事	中国	6	1.64%	0.003%
2	奉平桃	财务总监	中国	6	1.64%	0.003%
3	周建林	董事会秘书	中国	6	1.64%	0.003%
4	公司（含子公司）其他核心骨干员工 （130人）			275.02	75.08%	0.128%
5	预留			73.26	20.00%	0.034%

合计	366.28	100.00%	0.170%
----	--------	---------	--------

注1: 上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的10%。

注2: 上述激励对象不包括公司独立董事和监事, 亦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。

注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, 公司将在内部公示激励对象相关信息。

注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。

(三) 本激励计划的行权安排

1、本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分在 2025 年第三季度报告披露前授出, 预留授予的股票期权等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月, 若预留部分在 2025 年第三季度报告披露后授出, 预留授予的股票期权等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。

2、激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

3、激励对象获授的股票期权满足行权条件后可按规定行权, 可行权日必须为交易日, 且不得为下列期间(有关规定发生变化的, 以变化后的规定为准):

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内;

(2) 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) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

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。

4、本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	34%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易	33%

	日当日止	
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%

5、本激励计划预留授予的股票期权的行权安排如下：

若预留部分在2025年第三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的行权安排与首次授予部分一致；若预留部分在2025年第三季度报告披露后授出，则预留授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

6、激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应股票期权不得行权的，因前述原因获得的权益亦不得行权。

7、各行权期内，当期可行权但未行权或者未满足当期行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）行权业绩考核要求

1、公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标	
		营业收入相较于2024年增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2025年	30%	25%
第二个行权期	2026年	80%	75%

第三个行权期	2027年	130%	125%
--------	-------	------	------

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面可行权比例
对应考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为计算依据。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的股票期权考核年度及考核指标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予部分的股票期权于 2025 年第三季度报告披露之后授出，则预留授予部分的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标	
		营业收入相较于2024年增长率	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个行权期	2026年	80%	75%
第二个行权期	2027年	130%	125%

业绩考核指标	业绩完成度	公司层面可行权比例
对应考核年度营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，所有激励对象当期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

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的期权数量，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面行权比例确定激励对象的实际行权的期权数量：

个人绩效考核结果	近2次半年考核均在B+以上	近2次半年考核有1次为B	近2次半年考核有1次为C
个人层面可行权比例	100%	80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当期实际行权的股票期权数量=个人当期计划行权的期权数量×公司层面可行权比例（X）×个人层面可行权比例。

各行权期内，公司满足相应业绩考核，且激励对象满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权可全部行权；激励对象未满足相应绩效考核的，激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

二、2025年股票期权激励计划已履行的相关审批程序

（一）2025年6月9日，公司召开第五届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于公司<2025年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年股票期权激励计划相关事宜的议案》等议案。

（二）2025年6月9日，公司召开第五届监事会第十五次会议，审议通过了《关于公司<2025年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核查公司<2025年股票期权激励计划激励对象名单>的议案》。

（三）2025年6月16日至2025年6月25日，公司将本激励计划首次授予激励对象的姓名及职务通过公司公告栏进行了公示。截至公示期满，公司监事会未收到任何个人或组织对公司首次授予激励对象提出的异议。2025年7月10日，公司披露了《监事会关于公司2025年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

（四）2025年7月15日，公司召开2025年第三次临时股东会，审议通过了《关于公司<2025年股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授

权董事会办理公司 2025 年股票期权激励计划相关事宜的议案》，并披露了《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情况的自查报告》。

（五）2025年7月22日，公司召开第五届董事会第二十二次会议、第五届监事会第十六次会议，审议通过了《关于向2025年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。前述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会2025年第三次会议审议通过，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。

三、董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

根据本激励计划中股票期权的授予条件的规定，激励对象获授股票期权需同时满足如下条件：

（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情形；

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、高级管理人员的情形；

5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

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133名激励对象授予293.02万份股票期权。

四、本激励计划股票期权首次授予情况

（一）首次授予日：2025年7月22日；

（二）首次授予数量：293.02万份；

（三）行权价格：37.13元/股；

（四）股票来源：公司从二级市场回购和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股；

（五）首次授予人数：133名；

（六）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	国籍	获授数量 （万份）	占授予总量 的比例	占股本总 额的比例
1	金曦	董事	中国	6	1.64%	0.003%
2	奉平桃	财务总监	中国	6	1.64%	0.003%
3	周建林	董事会秘书	中国	6	1.64%	0.003%
4	公司（含子公司）其他核心骨干员工 （130人）			275.02	75.08%	0.128%
5	预留			73.26	20.00%	0.034%
合计				366.28	100.00%	0.170%

注1：上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的10%。

注2：上述激励对象不包括公司独立董事和监事，亦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。

注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，公司将在内部公示激励对象相关信息。

注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。

五、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

本次实施授予的本激励计划内容与公司2025年第三次临时股东会审议通过的激励计划一致。

六、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7月22日用该模型对首次授予的293.02万份股票期权的公允价值进行测算。有关参数取值如下：

- 1、标的股价：38.93元/股（首次授予日2025年7月22日公司股票收盘价）；
- 2、有效期：12个月、24个月、36个月（股票期权授予登记完成日至各行权期可行权日的期限）；
- 3、历史波动率：29.88%、25.66%、22.85%（深证综指波动率）；
- 4、无风险利率：1.5%、2.1%、2.75%（采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期的人民币存款基准利率）。

经测算，股票期权激励成本为2,082.32万元，则2025年—2028年股票期权成本摊销情况见下表：

授予的股票期权数量 (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)
293.02	2,082.32	528.95	938.02	464.51	150.84

注1：上述预计结果不代表实际会计成本，实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注2：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响以经审计的数据为准。

上述测算部分不包含预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性

和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

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（授予日）进行核查，发表核查意见如下：

1、本次授予的激励对象均为在公司任职的董事、高级管理人员、核心骨干员工，不包括独立董事、监事，不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东及公司实际控制人的配偶、父母、子女。

2、本次授予的激励对象均不存在《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、高级管理人员的情形；
- （5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；
- （6）中国证监会认定的其他情形。

3、本次授予的激励对象符合《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7月22日为本激励计划的首次授予日，向符合条件的133名激励对象授予293.02万份股票期权，行权价格为37.13元/份。

九、法律意见书

北京市盈科（深圳）律师事务所认为，截至《北京市盈科（深圳）律师事务所关于光启技术股份有限公司2025年股票期权激励计划首次授予相关事项的法律意见书》出具日，公司本次授予相关事项已经取得现阶段必要的批准和授权；公司本次授予的授权日、授予对象及授予数量符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的相关规定，本次授予的授予条件已经成就，公司本次向激励对象授予股票期权符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及《激励计划（草案）》的规定；公司尚需按照相关规定办理本次授予的授予登记手续及履行相应的信息披露义务。

十、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为，截至独立财务顾问报告出具日，光启技术和本激励计划激励对象均符合公司《激励计划（草案）》及其摘要规定的授予所必须满足的条件，本次股票期权的首次授予相关事项已经取得必要的批准和授权，符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定。公司本次授予尚需按照《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定在规定期限内进行信息披露和向深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理相应后续手续。

十一、备查文件

- （一）《光启技术股份有限公司第五届董事会第二十二次会议决议公告》；
- （二）《光启技术股份有限公司第五届监事会第十六次会议决议公告》；
- （三）《北京市盈科（深圳）律师事务所关于光启技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划首次授予相关事项的法律意见书》；
- （四）《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于光启技术股份有限公司 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。

光启技术股份有限公司

董 事 会

二〇二五年七月二十三日