

证券简称：光启技术

证券代码：002625

光启技术股份有限公司
2025年股票期权激励计划（草案）

二〇二五年六月

声明

公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、光启技术股份有限公司（以下简称“公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号—业务办理》《光启技术股份有限公司章程》的有关规定，制定2025年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权，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光启技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股。

三、本激励计划授予股票期权共计366.28万份，占本激励计划公告之日公司股本总额215,458.7862万股的0.17%。其中，首次授予293.02万份，占本激励计划股票期权授予总额的80%，占本激励计划公告之日公司股本总额的0.14%；预留授予73.26万份，占本激励计划股票期权授予总额的20%，占本激励计划公告之日公司股本总额的0.03%。

截至本激励计划公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的10.00%；本激励计划的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公司股票累计不超过公司股本总额的1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

四、本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为37.13元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。

五、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（五）中国证监会认定的其他情形。

六、本激励计划首次授予的激励对象共计133人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心骨干员工，不包括公司独立董事和监事。

激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

（六）中国证监会认定的其他情形。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象的标准确定。

七、本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过60个月。

八、公司承诺，不为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

九、激励对象承诺，因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十、本激励计划经股东会审议通过后方可实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告等有关程序；公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

十二、本激励计划的实施不会导致公司的股权分布不符合上市条件。

目录

声明.....	2
特别提示.....	3
目录.....	6
第一章释义.....	7
第二章本激励计划的实施目的.....	8
第三章本激励计划的管理机构.....	9
第四章本激励计划的激励对象.....	10
第五章本激励计划的股票来源、权益数量和分配情况.....	11
第六章本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定.....	13
第七章股票期权的行权价格及确定方法.....	16
第八章股票期权的授予条件与行权条件.....	18
第九章本激励计划的调整方法及程序.....	22
第十章本激励计划的会计处理.....	24
第十一章公司/激励对象情况发生变化的处理方式.....	26
第十二章公司与激励对象有关争议或者纠纷的解决机制.....	29
第十三章附则.....	30

第一章释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

光启技术、公司	指	光启技术股份有限公司
本激励计划	指	光启技术股份有限公司2025年股票期权激励计划
股票期权	指	公司根据本激励计划的规定，授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司股票的权利
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止
等待期	指	股票期权授予登记完成至可行权的时间段
行权价格	指	激励对象行使股票期权购买公司股票的价格
行权条件	指	激励对象获授的股票期权行权所必需满足的预先确定的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号—业务办理》
《公司章程》	指	《光启技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、万元

第二章本激励计划的实施目的

为持续推进长期激励机制的建设，充分调动公司董事、高级管理人员及核心骨干员工的积极性，吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，提高员工凝聚力和公司竞争力，确保公司长期、稳定发展，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南》《公司章程》的有关规定，结合实际情况，制定本激励计划。

第三章本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。在合法、合规的前提下，股东会可以在权限范围内授权董事会负责实施本激励计划。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东会审议。经股东会合理授权，由董事会负责实施本激励计划。

三、监事会作为本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的规定，负责审核激励对象名单及听取公示意见。

四、公司在股东会审议通过本激励计划前变更本激励计划的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司向激励对象授予股票期权前，监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予股票期权的实际情况与本激励计划的既定安排存在差异的，监事会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的股票期权行权前，监事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就发表明确意见。

七、因《公司法》《管理办法》及相关法律法规的修订，本公司治理结构比照前述要求进行调整之后，本激励计划中涉及监事会的权利义务将由公司董事会薪酬与考核委员会或其他调整后的法定机构承继。

第四章本激励计划的激励对象

一、激励对象的确定依据

（一）法律依据

公司根据《公司法》《证券法》《自律监管指南》《公司章程》等规定，结合实际情况，确定本激励计划的激励对象。

（二）职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象共计133人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，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。

（二）预留授予部分的激励对象将在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。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象的标准确定。

（三）激励对象应当在公司授予股票期权时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）存在劳动/劳务/聘用关系。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10日。

（二）监事会充分听取公示意见，核查激励对象信息，在股东会审议本激励计划前5日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

第五章本激励计划的股票来源、权益数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标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、授予股票期权数量

（一）本激励计划授予股票期权共计366.28万份，占本激励计划公告之日公司股本总额215,458.7862万股的0.17%。其中，首次授予293.02万份，占本激励计划股票期权授予总额的80%，占本激励计划公告之日公司股本总额的0.14%；预留授予73.26万份，占本激励计划股票期权授予总额的20%，占本激励计划公告之日公司股本总额的0.03%。

（二）截至本激励计划公告之日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的10.00%；本激励计划的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公司股票累计不超过公司股本总额的1.00%。

（三）自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

三、授予股票期权的分配情况

本激励计划授予股票期权的分配情况如下：

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。

第六章本激励计划的有效期、授予日、行权安排及限售规定

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首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过60个月。

二、本激励计划的授予日

自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，并完成登记、公告等有关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留权益的授权日，遵循上述原则，并在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内由董事会确认。

三、本激励计划的行权安排

（一）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。

（二）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。

（三）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。

（四）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日当日止	33%
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%

（五）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%

（六）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。

（七）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、本激励计划的限售规定

激励对象获授的股票期权行权后，激励对象转让因此而取得的公司股份不再设置限售期，依据《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后6个月内，每年转让的股份不得超过所持有公司股份总数的25%；在离职后6个月内，不得转让所持有的公司股份。

（二）激励对象为公司董事及/或高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有。

（三）激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

第七章股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为37.13元/股。即满足行权条件后，激励对象可以每股37.13元/股的价格购买1股公司股票的权利。

二、股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）每股40.30元的88.72%，为每股35.75元；

（二）本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）每股41.85元的88.72%，为每股37.13元。

（三）本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）每股40.22元的88.72%，为每股35.68元。

（四）本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）每股41.62元的88.72%，为每股36.93元。

三、预留部分股票期权的行权价格确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予部分股票期权的行权价格一致。预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

四、定价合理性说明

本次股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定，行权价格采取自主定价方式。该定价方式的目的是保障本次激励的有效性，进一步稳定和激励核心团队，从而保证公司业务稳定发展，维护公司整体利益，对公司产生正向影响。

本激励计划在参考公司经营情况和行业发展情况的基础上，遵循了激励与约束对等的原则，建立严密的考核体系，在公司层面和个人层面均设置了相应考核目标，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价，且在激励权益份额分配上，亦坚持激励与贡献相对等的原则，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，通过激励目标的实现推动公司长远稳健发展。上述两层面目标的实现需要发挥员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价方式与业绩要求相匹配。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，本激励计划采用自主定价方式。公司综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用等多种因素，为确保激励效果并有效调动激励对象的积极性，确认本次股票期权激励计划行权价格为每份37.13元。

公司聘请中国证监会授予证券投资咨询从业资格的独立财务顾问上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表专业意见。

第八章股票期权的授予条件与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予股票期权；未满足下列任一条件的，公司不得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。

二、股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

（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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）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。

（四）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。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

本激励计划设置公司层面业绩考核，以营业收入作为考核指标，能够有效预测公司经营业务的拓展趋势和成长性，真实反映公司未来增长潜力与发展水平，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等有关因素。

除设置公司层面业绩考核之外，为进一步提高激励与约束性，本激励计划设置个人层面绩效考核，与激励对象的工作绩效表现相挂钩，能够对激励对象的工作绩效表现做出较为准确、全面的评价。公司根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

第九章本激励计划的调整方法及程序

一、股票期权授予数量的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（三）派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，股票期权的授予数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（二）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（三）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的股票期权行权价格。

（四）增发新股

公司发生增发新股事项的，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序

股东会授权董事会，当出现上述情形时，调整股票期权的授予数量及/或行权价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第11号—股份支付》《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在股票期权等待期内的每个资产负债表日，根据符合股票期权行权资格的激励对象人数变动情况、股票期权行权条件的达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，按授予日股票期权公允价值，将当期取得的服务计入有关成本及/或费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

公司选择Black-Scholes模型对股票期权公允价值进行预测算（授予日正式测算），有关参数取值如下：

（一）标的股价：40.07元/股（假设为授予日公司股票收盘价）；

（二）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）；

（三）历史波动率：29.83%、25.63%、22.96%（深证综指波动率）；

（四）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）。

二、激励成本对公司经营业绩的影响

假设公司于2025年7月向激励对象首次授予股票期权293.02万份，产生的激励成本将根据本激励计划的行权安排分期摊销，预计对公司有关期间经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)
2,311.72	655.29	1,006.79	490.57	149.07

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。

第十一章公司/激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权变更；
- 2、公司合并、分立。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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需要终止激励计划的情形。

（三）因公司有关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象获授的股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象出现下列情形之一的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 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。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理。激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致发生职务变更的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；其获授的股票期权已行权的，返还参与本激励计划所获得的全部利益。

（三）激励对象与公司（含子公司）解除劳动/劳务/聘用关系的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致与公司（含子公司）解除劳动/劳务/聘用关系的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；其获授的股票期权已行权的，返还参与本激励计划所获得的全部利益。

（四）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理，个人层面绩效考核不再纳入行权条件。激励对象非因工受伤丧失劳动而离职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象因工而身故的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权可不做处理，由继承人予以继承，个人层面绩效考核不再纳入行权条件。激励对象非因工而身故的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象退休且不再继续为公司（含子公司）提供服务的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）公司失去对激励对象所在公司下属企业（含子公司）的控制权，激励对象仍留在该企业任职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（八）有关规定明确由董事会决议通过的事项除外，其他事项可由董事长或者其授权的适当人士代表董事会直接行使，包括但不限于具体情形的认定及相应的处理。

第十二章公司与激励对象有关争议或者纠纷的解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划所发生的有关争议或者纠纷，双方应当协商解决。自有关争议或者纠纷发生之日起60日内双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十三章附则

一、本激励计划经股东会审议通过后方可实施。

二、激励对象参与本激励计划不构成公司（含子公司）与激励对象的劳动/劳务/聘用关系的任何承诺，仍按公司（含子公司）与激励对象签订的劳动/劳务/聘用合同的有关约定执行。

三、本激励计划依据的法律、行政法规、部门规章、规范性文件等发生变化的，以变化后的规定为准。

四、本激励计划由董事会负责解释。

光启技术股份有限公司

董事会

二〇二五年六月十日