

证券代码：301191

证券简称：菲菱科思

公告编号：2025-085

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司

关于 2025 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

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：

- 1、股票期权简称：菲菱 JLC1
- 2、股票期权代码：036621
- 3、股票期权首次授予登记数量：116.55 万份
- 4、股票期权首次授予登记人数：414 人
- 5、股票期权首次授予登记完成日期：2025 年 12 月 29 日

根据《上市公司股权激励管理办法》《深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）以及深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司有关业务规则的规定，深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司（以下简称“公司”）已完成 2025 年股票期权激励计划首次授予登记工作，现将有关情况公告如下：

一、本激励计划首次授予的具体情况

（一）首次授予日：2025 年 12 月 5 日

（二）首次授予数量：116.55 万份

（三）行权价格：99.86 元/份

（四）首次授予人数：414 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董

事会认为需要激励的其他人员

(五) 股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

(六) 授予股票期权具体分配情况如下

姓名	职务	获授股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占激励计划公告日公司总股本的比例
李玉	董事、副总经理、董事会秘书	5.00	3.66%	0.07%
庞业军	副总经理	5.00	3.66%	0.07%
王乾	副总经理	5.00	3.66%	0.07%
闫凤露	财务总监	5.00	3.66%	0.07%
主要中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（410 人）		96.55	70.71%	1.39%
预留		20.00	14.65%	0.29%
合计		136.55	100.00%	1.97%

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公司总股本总额的 20%；

注 2：预留部分的激励对象将于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、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、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披露激励对象相关信息；

注 3：本激励计划激励对象不包括独立董事、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 4：上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

(七) 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 72 个月。

(八) 等待期

本激励计划首次授予部分等待期分别为自激励对象获授股票期权之日起 18 个月、30 个月和 42 个月，预留授予的股票期权的等待期分别为自预留授予登记完成之日起 18 个月、30 个月、42 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。

(九) 行权安排

本激励计划首次及预留授予的股票期权分三期行权，预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排与首次授予股票期权一致，每期行权比例分别为 40%、

30%、30%。本激励计划首次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：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起 18 个月后的首个交易日起至授予之日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起 30 个月后的首个交易日起至授予之日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起 42 个月后的首个交易日起至授予之日起 54 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等，若届时股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。

各行权期内，当期可行权但未行权或因未满足行权条件而不能行权的股票期权，由公司办理注销。

（十）激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次及预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，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：

行权期	业绩考核目标	100 分	80 分	60 分	0 分
第一个行权期	以 2025 年为基数，2026 年营业总收入增长率不低于 35%（A）	$A \geq 35\%$	$28\% \leq A < 35\%$	$21\% \leq A < 28\%$	$A < 21\%$
第二个行权期	以 2025 年为基数，2027 年营业总收入增长率不低于 60%（A）	$A \geq 60\%$	$48\% \leq A < 60\%$	$36\% \leq A < 48\%$	$A < 36\%$
第三个行权期	以 2025 年为基数，2028 年营业总收入增长率不低于 90%（A）	$A \geq 90\%$	$72\% \leq A < 90\%$	$54\% \leq A < 72\%$	$A < 54\%$

注 1：上述“营业总收入”指标均以公司经审计的年度数据为准；

注 2：上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司各考核年度的营业收入增长率（A）的得分为（X），公司层面业绩考核得分（X）对应的公司层面行权比例（M）如下表示：

公司业绩考核得分（X）区间	X=0 分	X=60 分	X=80 分	X=100 分
公司层面行权比例（M）	0	60%	80%	100%

若股票期权对应考核年度公司业绩考核为 0 分，所有激励对象当年度计划行

权的股票其全额不可行权，由公司注销。

（十一）激励对象个人层面的绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理制度，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际行权比例，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（M）×个人层面行权比例（P），具体如下：

考核内容	考核结果	可行权比例
年度绩效等级（P）	P=合格	100%
	P=不合格	0

激励对象因个人绩效考核原因不得行权的股票期权，作废失效并由公司注销。

二、本激励计划已履行的相关审批程序

（一）2025 年 10 月 28 日，公司召开了第四届董事会第五次会议，审议并通过了《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》《关于提请股东会授权董事会办理 2025 年股票期权激励计划相关事宜的议案》。律师事务所出具了法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2025 年 10 月 29 日至 2025 年 11 月 10 日，公司对本激励计划首次授予激励对象姓名和职务在公司内部进行了公示，公司员工可在公示期内通过书面方式或邮件方式向董事会薪酬与考核委员会反馈意见。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次公示的相关内容存有异议。2025 年 11 月 11 日，公司董事会薪酬与考核委员会发表了《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

（三）2025 年 11 月 14 日，公司披露了《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的自查报告》。公司在本激励计划首次公开披露前 6 个月内，未发生信息泄露的情形；部分激励对象买卖公司股票系基于对二级市场交易情况的自行判断而进行的操作，不存在内幕信息知情人及激励对象通过内幕信息买卖公司股票而不当得利情形。

（四）2025 年 11 月 18 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》。

（五）2025 年 12 月 5 日，公司召开了第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权激励计划相关事项的议案》《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》。律师事务所出具了法律意见书，公司董事会薪酬与考核委员会对 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单（授予日）进行了核实并发表了核查意见。

三、首次授予激励对象获授股票期权与公司公示情况一致性的说明

鉴于公司本激励计划首次授予股票期权的激励对象中有 13 名激励对象因个人原因离职或自愿放弃获授股票期权，不再属于本激励计划的激励对象范围。根据本激励计划相关规定和公司 2025 年第三次临时股东会的授权，董事会对本激励计划拟首次授予激励对象名单与拟授予权益数量进行调整。调整后，本激励计划首次授予股票期权激励对象由 430 人调整为 417 人，同时前述 13 名激励对象因离职而不得获授股票期权或者自愿放弃获授股票期权的，董事会将前述股票期权数量进行调减，本激励计划拟授予股票期权总数由 139.53 万份调整为 136.90 万份，其中首次授予股票期权数量由 119.53 万份调整为 116.90 万份，预留数量为 20.00 万份不变。

在公司首次授予股票期权公告后至本次股票期权授予登记过程中，首次授予激励对象中 3 名激励对象因个人原因离职或自愿放弃获授予的股票期权，共计 3,500 份股票期权。因此，本激励计划首次授予股票期权的激励对象由 417 人调整为 414 人，本激励计划授予股票期权总数由 136.90 万份调整为 136.55 万份，其中首次授予股票期权数量由 116.90 万份调整为 116.55 万份，预留数量为 20.00 万份不变。

本次调整后的激励对象属于经公司 2025 年第三次临时股东会审议通过的本激励计划中规定的激励对象范围。除上述调整内容外，首次授予激励对象获授股票期权的情况与公司公示情况一致。

四、本激励计划股票期权首次授予登记完成情况

- (一) 股票期权简称：菲菱 JLC1
- (二) 股票期权代码：036621
- (三) 股票期权授予登记数量：116.55 万份
- (四) 股票期权授予登记人数：414 人
- (五) 股票期权授予登记完成日期：2025 年 12 月 29 日

五、本次股票期权授予对公司财务状况和经营能力的影响

按照《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》中关于公允价值确定的相关规定，公司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 为定价模型，并于授予日使用该模型对授予的股票期权进行测算，该等费用在本计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认。具体参数如下：

- (一) 标的股价：101.77 元（授予日 2025 年 12 月 5 日的收盘价）
- (二) 行权价：99.86 元（股票期权的行权价格）
- (三) 有效期分别为：18 个月、30 个月、42 个月（授予日至每期首个行权日的期限）
- (四) 历史波动率：24.8618 %、23.4874%、21.9543%（分别采用深证综指最近 18 个月、30 个月、42 个月的年化波动率）
- (五) 无风险利率：1.4034%、1.4054%、1.4357%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期的到期收益率）
- (六) 股息率：0.9826%、0.9826%、0.9826%（分别采用公司最近 1 年、最近 2 年、最近 3 年每股股息平均值除以授予日的收盘价）

董事会已确定本激励计划股票期权首次授权日为 2025 年 12 月 5 日，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：

单位：万元

首次授予股票期权数量 (万份)	股份支付费用	2025 年	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
116.55	1,785.55	67.46	809.55	568.78	267.08	72.68

注：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，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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

本激励计划的实施有利于进一步建立健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性和创造性，增强公司对核心团队的凝聚力，共享公司发展成果，吸引和留住优秀人才，激发公司管理团队和业务骨干的工作热情，有效地将股东利益、公司发展和核心团队个人利益相结合，使各方共同关注公司的长远发展，实现公司发展战略和经营目标。

特此公告

深圳市菲菱科思通信技术股份有限公司

董 事 会

二〇二五年十二月二十九日