

杭州朗鸿科技股份有限公司

2024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

- 期权简称及代码：朗鸿 JLC1、850109
- 授予日：2024年11月1日
- 登记日：2024年11月19日
- 行权价格：6.73元/份
- 实际授予人数：25人
- 实际授予数量：2,395,479份
- 股票来源：公司回购专用账户的本公司人民币普通股股票

(二) 实际授予明细表

- 本次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：

序号	姓名	职务	获授的股票 期权数量 (份)	占激励计划拟 授出权益的 比例	占激励计划公 告日股本总 额的比例
1	易海根	董事、质 量总监	200,000	8.35%	0.16%
2	吴勇	董事、副总 经理、研发 总监	200,000	8.35%	0.16%
3	陈晓雨	董事会秘书	100,000	4.17%	0.08%
4	其他核心员工(22人)		1,895,479	79.13%	1.49%
合计			2,395,479	100.00%	1.88%

注：上表中数值若出现合计数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

- 本次登记完成股票期权名单如下：

序号	姓名	职务
1	易海根	董事
2	吴勇	董事、副总经理
3	陈晓雨	董事会秘书
4	陈学胜	核心员工
5	费敏辉	核心员工
6	赵中文	核心员工
7	郑自群	核心员工
8	周美芳	核心员工
9	李健	核心员工
10	邱晓波	核心员工
11	梅雪琴	核心员工
12	刘二伟	核心员工
13	李振华	核心员工
14	韩辉	核心员工
15	杨海兵	核心员工
16	方顺炳	核心员工
17	徐永才	核心员工
18	王潮达	核心员工
19	雷琦	核心员工
20	周杭丰	核心员工
21	程忠勇	核心员工
22	庄磊	核心员工
23	赵东华	核心员工
24	张磊	核心员工
25	张志建	核心员工

(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

(一) 本次激励计划的有效期

本次激励计划的有效期为自股票期权授予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 48 个月。

(二) 本次激励计划的等待期

本次激励计划授予的股票期权等待期为授予之日至股票期权可行权日之间的时间段。本次激励计划授予股票期权的等待期分别为自相应授予之日起 12 个月、24 个月。等待期内，激励对象获授的权益不得转让、用于担保或偿还债务。

（三）本次激励计划的可行权日

在本次激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 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自可能对公司股票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或者进入决策程序之日起至依法披露之日；
- ④中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本次激励计划授予股票期权自相应授予日起满 12 个月后，在满足行权条件的情况下，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权。

（四）本次激励计划行权安排

本次激励计划授予的股票期权的行权时间及比例安排如下表所示：

行权安排	行权期间	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	50%
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	50%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，相关权益不得递延至下期；若符合行权条件，但未在上述行权期行权的该部分股票期权由公司注销。

（五）、考核指标

1、公司层面业绩考核要求

本计划授予股票期权的行权考核年度为 2024 年、2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

授予权益的各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	对应考核年度	公司业绩考核目标
第一个行权期	2024年	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长不低于15%
第二个行权期	2025年	以2023年净利润为基数，2025年净利润增长不低于30%

注 1：上述指标以公司经审计的年度报告所揭示的合并报表数据为准，其中“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除公司股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用后的数值作为计算依据，下同；

注 2：上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

业绩完成度与公司层面行权比例情况如下：

业绩完成比例	公司层面行权比例
$A \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq A < 100\%$	$X = A$
$A < 80\%$	$X = 0$

若各等待期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的 80%，所有激励对象对应的股票期权均不得行权；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的 80%，公司层面可行权比例即为业绩完成比例（X），不得行权的部分由公司注销。

2、个人层面绩效考核指标

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度组织实施。个人绩效考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

个人考核结果	合格	不合格
个人行权比例	100%	0%

若公司层面各年度业绩考核达标（业绩完成比例 $\geq 80\%$ ），激励对象个人当年实际可行权额度=个人层面行权比例 \times 个人当年计划行权数量 \times 公司层面行权比例。

激励对象当期因考核原因不得行权的股票期权作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

三、授予权益后对公司财务状况的影响

按照财政部《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》的相关规定，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、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，并按照股票期权授权日的公允价值，确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。董事会确定股票期权授权日为 2024 年 11 月 1 日，经测算，本次股权激励计划成本摊销情况见下表（授予日）：

单位：万份/万元

授予的股票期权数量	需摊销的总费用	2024年	2025年	2026年
239.55	1,604.54	200.94	1,071.19	332.40

注：实际会计成本除了与实际授权日、授权日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。实施本次股权激励对公司经营成果的影响最终结果将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》

杭州朗鸿科技股份有限公司

董事会

2024年11月20日