

罗普特科技集团股份有限公司

关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象授予 部分预留股票期权及取消授予剩余预留股票期权的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 股票期权预留授权日：2026 年 6 月 18 日
- 股票期权预留授予数量：16.00 万份，占目前公司股本总额的 0.09%
- 股票期权取消授予数量：83.00 万份，占目前公司股本总额的 0.45%
- 股权激励方式：股票期权

《罗普特科技集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”“激励计划”“本激励计划”或“本次激励计划”）规定的股票期权预留授予条件已经成就，根据罗普特科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年第二次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 6 月 18 日召开第三届董事会第十六次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》《关于取消授予 2025 年股票期权激励计划剩余预留股票期权的议案》，确定股票期权的预留授权日为 2026 年 6 月 18 日，决定向 11 名激励对象授予 16.00 万份预留部分股票期权，行权价格为 10.06 元/份，并取消授予剩余预留的 83.00 万份预留部分股票期权，现将有关事项说明如下：

一、股票期权授予及取消剩余预留股票期权情况

（一）已履行的相关审批程序和信息披露情况

1、2025 年 6 月 11 日，公司召开了第三届董事会第四次会议，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》《关于提请股东会授权董事会办理公司股权激励计划相关事项的议案》。上述议案已经公司第三届董事会薪酬与考核委员会审议通过。

同日，公司召开了第三届监事会第四次会议，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》《关于核实〈公司 2025 年股票期权激励计划激励对象名单〉的议案》，公司监事会对激励计划的激励对象名单进行核实并出具了相关核查意见。

2、2025 年 6 月 11 日至 2025 年 6 月 20 日，公司将首次授予部分激励对象的姓名和职务通过公司内部 OA 系统进行了公示。在公示期间内，公司监事会和董事会薪酬与考核委员会未收到任何员工对本次激励计划拟首次授予部分激励对象提出的异议。2025 年 6 月 21 日，公司披露了《罗普特科技集团股份有限公司监事会关于公司 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2025-032）和《罗普特科技集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2025-033）。

3、2025 年 6 月 23 日，公司 2025 年第二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股权激励计划相关事项的议案》。公司实施本次激励计划获得股东会批准，董事会被授权确定股票期权授权日，在符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜。公司于 2025 年 6 月 24 日披露了《罗普特科技集团股份有限公司关于公司 2025 年股票期权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2025-036）。

4、2025 年 6 月 23 日，公司召开第三届董事会第五次会议，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》，董事会认为激励计划的授予条件已经成就，同意以 2025 年 6 月 23 日为授权日，向 26 名激励对象授予 451.00 万份股票期权。董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见，认为本次激励计划的授予条件已经成就，激励对象的主体资格合法有效，确定的

首次授权日符合相关规定。公司于 2025 年 6 月 25 日在上海证券交易所网站（www. sse. com. cn）披露了《罗普特科技集团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》（公告编号：2025-038）及《罗普特科技集团股份有限公司 2025 年股票期权激励计划首次授予激励对象名单（授予日）》。

5、2025 年 8 月 21 日，首次授予的股票期权已在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成授予登记手续。在确定首次授予日后的股票期权登记过程中，1 名激励对象因离职不再符合激励对象资格，公司拟向其授予的全部股票期权共计 5 万份不予登记。因此，公司本次实际授予的股票期权激励对象人数为 25 人，实际办理授予登记的股票期权数量为 446.00 万份。前述未实际授予的 5 万份股票期权自动失效，不再继续授予。

6、2026 年 4 月 20 日，公司召开第三届董事会第十五次会议和第三届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议，审议通过了《关于注销部分已授予但尚未行权的股票期权的议案》，合计注销的股票期权数量为 175.80 万份。具体内容详见公司于 2026 年 4 月 22 日在上海证券交易所网站（www. sse. com. cn）披露的《罗普特科技集团股份有限公司关于注销部分已授予但尚未行权的股票期权的公告》（公告编号：2026-013）。

7、2026 年 6 月 18 日，公司召开第三届董事会第十六次会议和第三届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》《关于取消授予 2025 年股票期权激励计划剩余预留股票期权的议案》。董事会薪酬与考核委员会对前述事项进行核实并发表了核查意见。

（二）本次股票期权授予及取消授权剩余预留股票期权情况

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《激励计划（草案）》的相关规定，董事会需在本激励计划经股东会审议通过后的 12 个月内确定预留部分股票期权的激励对象，预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

公司 2025 年股票期权激励计划于 2025 年 6 月 23 日经 2025 年第二次临时股东大会审议通过，即预留部分的股票期权应于 2026 年 6 月 22 日前授予激励对

象。

本激励计划预留部分股票期权共计 99.00 万份，2026 年 6 月 18 日，公司召开第三届董事会第十六次会议和第三届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象授予预留部分股票期权的议案》《关于取消授予 2025 年股票期权激励计划剩余预留股票期权的议案》。董事会认为本激励计划授予预留部分股票期权的条件已经成就，同意以 2026 年 6 月 18 日为授予日，向 11 名激励对象授予 16.00 万份预留部分股票期权，行权价格为 10.06 元/份。同时，截至 2026 年 6 月 18 日，董事会未确定剩余 83.00 万份预留部分股票期权的激励对象，预留权益即将失效，因此，董事会决定取消授予预留部分的股票期权 83.00 万份。

根据公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，本次授予及取消授予预留部分股票期权事项经公司董事会审议通过即可，无需提交股东会审议。

（三）关于本次授予股票期权及取消授予剩余预留股票期权与股东会审议通过的激励计划差异情况说明

本次授予股票期权及取消授予剩余股票期权事项相关内容与公司 2025 年第二次临时股东大会审议通过的《激励计划（草案）》相关内容一致。

（四）董事会关于本次授予符合授予条件的说明和董事会薪酬与考核委员会意见

1、董事会对本次授予是否满足条件的相关说明

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

A、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情形。

B、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、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

公司董事会经过认真核查，确定公司和激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本次激励计划的授予条件已经成就。董事会同意以 2026 年 6 月 18 日为授权日，向 11 名激励对象授予 16.00 万份股票期权，行权价格为 10.06 元/份。

2、董事会薪酬与考核委员会对本次授予是否满足条件的相关说明

(1) 激励计划预留授予激励对象人员名单与公司 2025 年第二次临时股东会批准的《激励计划（草案）》中规定的激励对象的确定标准相符。激励计划预留授予激励对象符合《管理办法》及《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

(2) 公司和激励计划预留授予激励对象未发生不得授予权益的情形，公司《激励计划（草案）》规定的授予条件已经成就。

(3) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励计划的预留授权日进行核查，认为激励计划的预留授权日确定为 2026 年 6 月 18 日符合《管理办法》以及《激励计划（草案）》中有关授权日的相关规定。

因此，董事会薪酬与考核委员会认为本激励计划设定的激励对象获授预留股票期权的条件已经成就，同意以 2026 年 6 月 18 日为授权日，向 11 名激励对象授予 16.00 万份股票期权，行权价格为 10.06 元/份。

（五）预留授予股票期权的具体情况

- 1、预留授予日：2026 年 6 月 18 日。
- 2、预留授予数量：16.00 万份。
- 3、预留授予人数：11 人。

4、行权价格：10.06 元/份。

5、股票来源：本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

6、股权激励计划的有效期限、等待期与行权安排：

(1) 本激励计划的有效期限

本激励计划的有效期限为自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

(2) 本激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。预留授予股票期权的授权日与预留授予股票期权的首个可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

(3) 本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

(4) 本激励计划的行权安排

本激励计划预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

(5) 股票期权的行权条件

激励对象对已获授的股票期权进行行权，除满足与预留授予条件一致的相关要求外，必须同时满足如下条件：

① 激励对象公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2026 年-2027 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。本激励计划授予的股票期权的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

业绩考核目标	
第一个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 30%，且 2026 年新增知识产权申请量不低于 80 件。
第二个行权期	以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 69%，且 2027 年新增知识产权申请量不低于 80 件。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“知识产权申请量”指向国家知识产权局等官方机构申请的发明专利、实用新型专利、外观专利、软件著作权合计数量，具体以公司年度报告中披露的数据为准。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

② 激励对象个人层面的绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。激励对象的绩效考核分为业绩考核和文化考核，业绩考核结果从高到低划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）、D（不合格）、E（不合格、严重偏离目标）五个档次，文化考核从高到低划分为 5.0（优秀）、4.0（良好）、3.0（合格）、2.0（不合格）、1.0（不合格、严重偏离企业文化）五档。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股份数量：

文化考核等级	业绩考核结果				
	A	B	C	D	E
5.0	100%			0%	

3.0、4.0	100%	80%	30%	0%
2.0、1.0	0%			

文化考核等级为 5.0 且业绩考核为 A 或 B 或 C 的，个人行权比例均为 100%，文化考核等级为 5.0 且业绩考核为 D 或 E 的，个人行权比例为 0%。文化考核等级为 3.0 或 4.0，按照业绩考核等级对应个人行权比例执行。文化考核为 1.0 或 2.0，个人行权比例均为 0%。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

7、激励对象名单及授予情况

本激励计划授予的预留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	国籍	获授的股票 期权数量 (万份)	占本激励计划 拟授出全部权 益数量的比例	占授予时股 本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术/业务人员					
二、其他激励对象					
董事会认为需要激励的其他人员（11人）			16.00	3.46%	0.09%
预留授予股票期权数量合计			16.00	3.46%	0.09%

注：

(1) 上述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本公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内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审议时公司股本总额的 20%。

(2) 本激励计划预留授予激励对象不包括独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，亦不包括外籍员工。

(3) 上表已剔除首次授予股票期权登记过程中失效的期权数量以及本次作废未授予的预留部分的期权数量。

二、董事会薪酬与考核委员会对预留授予激励对象名单核实的情况

1、本激励计划预留授予的激励对象不存在《管理办法》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、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

2、本激励计划预留授予的激励对象不包括独立董事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女，亦不包括外籍员工。

3、本激励计划预留授予部分激励对象名单符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象条件。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会一致同意公司本激励计划预留授予部分激励对象名单，同意以 2026 年 6 月 18 日为授权日，向 11 名激励对象授予 16.00 万份股票期权。

三、激励对象为董事、高级管理人员的，在股票期权授权日前 6 个月卖出公司股份情况的说明

本次预留授予的激励对象无董事、高级管理人员。

四、会计处理方法与业绩影响测算

（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》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司运用该模型以 2026 年 6 月 18 日为计算的基准日，对预留授予的 16.00 万份股票期权进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：17.09 元/股（2026 年 6 月 18 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：1 年、2 年（授权日至每期首个行权日的期限）；
- 3、历史波动率：12.65%、16.61%（上证指数最近 12 个月、24 个月的年化波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期的人民币存款基准利率）。

（二）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权的比例摊销。由激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

董事会已确定本激励计划的预留授权日为2026年6月18日，根据中国会计准则要求，本激励计划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

预留授予的股票期权数量（万份）	股票期权摊销成本	2026年	2027年	2028年
16.00	117.05	43.62	58.52	14.90

注：

（1）上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与行权数量相关，激励对象在行权前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际行权数量从而减少股份支付费用，提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

（2）上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准；

（3）上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司业绩提升发挥积极作用。

五、法律意见书结论性意见

上海国仕律师事务所认为：

截至本法律意见书出具之日，公司本次激励计划的预留授予相关事项已取得了现阶段必要的批准和授权；本次激励计划的授予日的确定、授予对象及授予条件均符合《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，合法、有效；公司本次激励计划取消授予剩余预留部分股票期权事项已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需就本次授予及取消授予剩余预留股票期权事项依法履行信息披露义务及办理相关登记手续。

特此公告。

罗普特科技集团股份有限公司董事会

2026年6月19日