

**无锡吉冈精密科技股份有限公司**  
**2022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**

1. 期权简称及代码：吉冈 JLC1、850045
2. 授予日：2022 年 9 月 30 日
3. 登记日：2022 年 11 月 1 日
4. 行权价格：7.12 元/份
5. 实际授予人数：77 人
6. 实际授予数量：1,851,000 份
7. 股票来源：公司向授予对象发行的人民币普通股。

**（二）实际授予明细表**

姓名	职务	拟授予数量 (份)	实际授予数量 (份)	实际授予数量占 授予期权总量的 比例 (%)	实际对应股票 总量占授予前 总股本比例 (%)
一、董事、高级管理人员					
张玉霞	董事、营业部副总经理	28,000	28,000	1.5127%	0.0306%
林海涛	董事、副总经理	72,000	72,000	3.8898%	0.0786%
董瀚林	董事、工厂长	72,000	72,000	3.8898%	0.0786%
仲艾军	董事、董事会秘书、 财务总监	60,000	60,000	3.2415%	0.0655%
二、核心员工					
核心员工 (73 人)		1,619,000	1,619,000	87.4662%	1.7682%
合计		<b>1,851,000</b>	<b>1,851,000</b>	<b>100.00%</b>	<b>2.0215%</b>

本次登记完成股票期权名单如下：

序号	姓名	类别
1	张玉霞	董事
2	林海涛	董事、高级管理人员
3	董瀚林	董事
4	仲艾军	董事、高级管理人员
5	周斌	核心员工
6	刘波	核心员工
7	张英杰	核心员工
8	王亚东	核心员工
9	李晓松	核心员工
10	王成政	核心员工
11	范存贵	核心员工
12	董建	核心员工
13	张伟中	核心员工
14	方圣莱	核心员工
15	朱冬翔	核心员工
16	黄栋	核心员工
17	顾伟峰	核心员工
18	宋开珍	核心员工
19	王大威	核心员工
20	刘华侨	核心员工
21	骆君	核心员工
22	戴称龙	核心员工
23	周宗于	核心员工
24	郭义娟	核心员工
25	季斌	核心员工
26	陆徐烨	核心员工
27	陆善磊	核心员工
28	谢浩强	核心员工
29	周晋	核心员工
30	于利荣	核心员工
31	朱建	核心员工
32	李永刚	核心员工
33	张龙龙	核心员工
34	耿孟男	核心员工
35	黄红霞	核心员工
36	张丹丹	核心员工
37	丁称称	核心员工
38	李正泉	核心员工

序号	姓名	类别
39	武春露	核心员工
40	高小丽	核心员工
41	徐振南	核心员工
42	张翔	核心员工
43	王彪	核心员工
44	任进	核心员工
45	魏巍	核心员工
46	储勤梅	核心员工
47	王众	核心员工
48	殷红斌	核心员工
49	卢有田	核心员工
50	黄虎	核心员工
51	朱长燕	核心员工
52	王志刚	核心员工
53	于海龙	核心员工
54	滕万	核心员工
55	王凯	核心员工
56	都苗	核心员工
57	龚将军	核心员工
58	杨思辉	核心员工
59	姚慧	核心员工
60	钱磊	核心员工
61	周义崇	核心员工
62	吴昊	核心员工
63	杜汶虹	核心员工
64	曹钧伟	核心员工
65	周红雷	核心员工
66	巩祥华	核心员工
67	郑华	核心员工
68	孙翠晶	核心员工
69	费纪平	核心员工
70	王超	核心员工
71	杨萍	核心员工
72	于朋训	核心员工
73	文忠富	核心员工
74	吴永刚	核心员工
75	徐铁柱	核心员工
76	向权	核心员工
77	李松	核心员工

上述名单中无独立董事、监事。除实际控制人之一张玉霞女士外，不包括其他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。

上述名单中张玉霞女士作为公司实际控制人之一、营业部副总经理，是公司的核心的管理者和核心营销人员；上述名单中周斌女士与周延先生系姐弟关系，为公司实际控制人的一致行动人，周斌女士现定居日本，现任公司营业部海外营销副总经理。两位对公司的战略布局和决策做出了重大贡献，在公司发展过程中起到关键作用，因此将张玉霞女士和周斌女士纳入本次股权激励计划的激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合相关法律法规的规定，具有必要性和合理性，激励对象的主体资格合法、有效。以上百分比计算结果出现差异是由于四舍五入，保留两位小数所致。

### **（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）行权安排**

本次股权激励计划股票期权的有效期为自股票期权首次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 120 个月。本次股权激励计划首次授予的股票期权等待期为自股票期权首次授予之日起 24 个月、36 个月、48 个月、60 个月、72 个月。

1、本次授予的股票期权行权安排如下：

本次股权激励计划首次授予的股票期权自首次授予日起满 24 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、中期报告公告前 30 日内及季度报告公告前 10 日内；因特殊原因推迟年度报告、中期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，直至公告日日终；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对公司股票交易价格、投资者投资决策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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及北京证券交易所规定的其它时间。

本次激励计划首次授予股票期权的行权期及各期行权时间具体安排如下表：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予部分第一个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	10%
首次授予部分第二个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予部分第三个行权期	自首次授予日起48个月后的首个交易日至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
首次授予部分第四个行权期	自首次授予日起60个月后的首个交易日至首次授予日起72个月内的最后一个交易日当日止	25%
首次授予部分第五个行权期	自首次授予日起72个月后的首个交易日至首次授予日起84个月内的最后一个交易日当日止	20%

## 2、股票期权额外限售期安排如下：

参与本次激励计划获授股票期权的激励对象承诺，在每批次股票期权等待期届满之日起的12个月内不得以任何形式向任意第三人转让当批次行权取得的股票。

每批次股票期权等待期届满之日起的12个月后，分三年分别按40%、30%、30%比例分三批次解除限售，具体安排如下：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
每批次股票期权等待期届满之日起的12个月后第一个解除限售期	自每批次股票期权等待期届满之日起的12个月后的首个交易日至每批次股票期权等待期届满之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
每批次股票期权等待期届满之日起的24个月后第二个解除限售期	自每批次股票期权等待期届满之日起的24个月后的首个交易日至每批次股票期权等待期届满之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
每批次股票期权等待期届满之日起的36个月后第三个解除限售期	自每批次股票期权等待期届满之日起的36个月后的首个交易日至每批次股票期权等待期届满之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

## (二) 行权条件

### 1、股票期权公司层面业绩考核指标

#### (1) 考核方式一

本次激励计划股票期权的行权考核年度为2023-2027年五个会计年度，每个会计年度考核一次。股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 16%
第二个行权期	以 2021 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 45%
第三个行权期	以 2021 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 75%
第四个行权期	以 2021 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 110%
第五个行权期	以 2021 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 160%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

## (2) 考核方式二

考核方式二为替代性考核方式，发生并采用的情形、条件和程序为：若如发生不可抗力情形（如疫情严重爆发并影响严重、国际国内战争、贸易制裁、原材料价格不合理增长等），净利润增长率无法正常考核的情况下，则届时可由公司董事会对相应考核年度是否采用营业收入增长率指标替代净利润增长率指标进行审议并决定行权条件是否达成，董事会审议通过且须经公司监事会及独立董事审议同意并发表意见后方可执行。股票期权各年度业绩替代考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 15%
第二个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 40%
第三个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 60%
第四个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 80%
第五个行权期	以 2021 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 100%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，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绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将制定并依据《2022 年股权激励计划实施考核管理办法》，对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分。激励对象个人当年实际可行权额度=个人层面年度考核系数×个人当年计划可行权额度。激励对象的个人考核年度结果划分为 A、B、C、D、E、

F、G、H、I、J、K 十一档，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象可行权的比例：

个人年度考核结果	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
个人层面年度考核系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	40%	30%	20%	10%	0

以上为个人考核结果等级对应的可行权额度比例，不可行权的额度由公司按授予价格予以取消并由公司注销。

### 三、对公司财务状况的影响

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，根据最新取得的可行权人数、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，并按照股票期权授予日的公允价值将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

董事会确定本次激励计划的首次授予日为 2022 年 9 月 30 日，经测算，本次股权激励计划首次授予部分的成本摊销情况见下表（授予日）：

激励工具	需摊销的总费用 (万元)	2022 年 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)	2030 年 (万元)	2031 年 (万元)
股票期权	354.63	20.62	61.85	61.85	60.27	53.87	42.87	29.26	16.12	6.35	1.58

注：上述计算结果存在差异主要是四舍五入，保留 2 位小数所致。

本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。上述对公司财务状况的影响仅为测算数据，实际费用应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《股权激励计划期权登记确认书》。

无锡吉冈精密科技股份有限公司

董事会

2022年11月4日