

东莞铭普光磁股份有限公司
关于 2026 年股票期权与限制性股票激励计划之
股票期权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：铭普 JLC3
- 2、股票期权代码：037995
- 3、股票期权首次授予日：2026 年 8 月 25 日
- 4、股票期权首次授予登记完成日期：2026 年 10 月 13 日
- 5、股票期权首次授予登记数量：689 万份
- 6、股票期权首次授予行权价格：18.95 元/份
- 7、股票期权首次授予登记人数：192 名
- 8、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

根据中国证券监督管理委员会《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》等有关规定，经深圳证券交易所审核无异议、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司审核确认，东莞铭普光磁股份有限公司（以下简称“公司”）完成了 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）首次授予股票期权的登记工作，现将有关情况公告如下：

一、本激励计划已履行的审批程序和信息披露情况

- 1、2026 年 8 月 3 日，公司召开第五届董事会第二十三次会议，审议通过了

《关于公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》
《关于公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》
以及《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。律师事务所及独立财务顾问出具了相应的报告。

2、2026 年 8 月 4 日至 2026 年 8 月 13 日，公司对首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本次激励计划首次授予激励对象名单有关的任何异议。2026 年 8 月 14 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

3、2026 年 8 月 19 日，公司召开 2026 年第二次临时股东会，审议通过了《关于公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法的议案》以及《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》，并披露了《公司关于 2026 年股票期权与限制性股票激励计划内幕知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2026 年 8 月 25 日，公司召开第五届董事会第二十五次会议，审议通过了《关于调整 2026 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》及《关于向 2026 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权及限制性股票的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会对首次授予日的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。律师事务所及独立财务顾问出具了相应的报告。

二、本激励计划股票期权首次授予登记的具体情况

（一）股票期权的首次授予情况

1、首次授予日：2026 年 8 月 25 日。

2、首次行权价格：18.95 元/份。

3、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

4、首次授予对象：197 人，包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、其他核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员。本激励计划股票期权首次授予涉及的激励对象包括 5 名外籍员工（1 名美国籍、

1 名荷兰籍、3 名新加坡籍）；1 名中国台湾员工。

5、首次授予数量及分配情况：首次授予股票期权 719.50 万份，本激励计划首次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（万份）	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告时总股本的比例
一、董事、高级管理人员					
1	杨先勇	董事	25.00	3.04%	0.11%
2	杨忠	职工董事	15.00	1.82%	0.06%
小计			40.00	4.86%	0.17%
二、其他激励对象					
其他核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员（共 195 人）			679.50	82.64%	2.89%
首次授予部分合计（共计 197 人）			719.50	87.51%	3.06%

注：1、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。

2、本激励计划股票期权首次授予涉及的激励对象包括 5 名外籍员工（1 名美国籍、1 名荷兰籍、3 名新加坡籍）；1 名中国台湾员工。公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司外籍和中国台湾激励对象在公司的战略发展、经营管理、技术研发、项目建设及业务拓展等方面发挥重要作用，通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。

3、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本股权激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本股权激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

4、激励对象因个人原因在授予登记完成前离职或放弃获授股票期权的，由董事会对授予数量做相应调整，可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配、直接调减或调整至预留。

5、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。

（二）股票期权激励计划的有效期、等待期、可行权日和行权安排

（1）有效期

股票期权激励计划的有效期限自股票期权授予完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。股票期权激励计划有效期满后，已授予但尚未行使的股票期权全部作废，由公司收回并统一注销。

（2）等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授予日起计算，授予日与首次可行权日之间

的间隔不得少于 12 个月，授予的股票期权等待期分别为 12 个月、24 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（3）可行权日

在本激励计划经股东会通过后，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，但下列期间内不得行权：

- ① 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- ② 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- ③ 自可能对本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。

（4）本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权安排如下：

行权安排	行权时间	可行权比例
第一个行权期	自相应股票期权授予日起 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	自相应股票期权授予日起 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%

激励对象必须在股票期权激励计划行权期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

（三）股票期权激励计划的考核要求

1、同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生以下任一情形：

- 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。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

- 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。

2、各行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可分批次办理行权事宜：

(1) 公司未发生以下任一情形：

- ① 最近一个会计年度的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；
- ⑤ 中国证监会认定不能实行激励计划的其他情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

- 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。

某一激励对象出现上述第（2）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、公司业绩考核要求

本激励计划在 2026 年—2027 年两个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。本激励计划首次授予股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标	业绩触发值
		公司层面行权比例 100%	公司层面行权比例 70%
第一个行权期	2026	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 35%； 2、2026 年净利润为正值。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 30%； 2、以 2025 年为基数，2026 年净利润减亏比例不低于 92%。
第二个行权期	2027	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2027 年净利润不低于 5000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、2027 年净利润不低于 4000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

②“减亏”比例=（考核年度的净利润-2025 年度的净利润）÷ | 2025 年度的净利润 | ×100%。

③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。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年 9 月 30 日（含）之前授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在 2026 年 9 月 30 日之后授出，预留部分授

予的股票期权考核年度及业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标	业绩触发值
		公司层面行权比例 100%	公司层面行权比例 70%
第一个行权期	2027	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2027 年净利润不低于 5000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 45%； 2、2027 年净利润不低于 4000 万元。
第二个行权期	2028	公司需满足下列两个条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 60%； 2、2028 年净利润不低于 6000 万元。	公司需满足下列任一条件： 1、以 2025 年业绩为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 50%； 2、2028 年净利润不低于 5000 万元。

注：①上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据；上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划（若有）所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据；

②“减亏”比例=（考核年度的净利润-2025 年度的净利润）÷ | 2025 年度的净利润 | ×100%。

③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。

若股票期权某个行权期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期股票期权不可行权，由公司注销，不得递延至下一年度。

4、激励对象个人层面的绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将按照公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的绩效评价结果确定其在个人层面行权的比例。在公司业绩考核达标的前提下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×公司层面行权比例×个人层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为 A、B、C、D 四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象个人层面的行权比例：

考评结果	A	B	C	D
个人层面可行权比例	1	0.9	0.8	0

若激励对象上一年度个人绩效评价结果为 A、B 或 C，则激励对象可按照本激励计划的规定分批次行权，当期未行权或不得行权部分由公司注销；若激励对

象上一年度个人绩效评价结果为 D，则公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，注销当期股票期权额度。

本激励计划具体考核内容依据《2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

三、本次实施的激励计划与公司股东会审议通过的激励计划存在差异的说明

公司于 2026 年 8 月 25 日召开第五届董事会第二十五次会议，审议通过了《关于调整 2026 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》。鉴于本次激励计划首次授予部分中有 2 名激励对象因个人原因自愿放弃其拟获授权益，公司董事会根据 2026 年第二次临时股东会的授权，对本激励计划首次授予的激励对象人数及授予数量进行调整，将上述激励对象自愿放弃的权益调整至预留部分。调整后，首次授予股票期权的激励对象由 199 人调整为 197 人，首次授予的股票期权数量由 723.50 万份调整为 719.50 万份，预留授予的股票期权数量由 98.70 万份调整为 102.70 万份。

鉴于公司召开授予董事会确定首次股票期权授予日后至股票期权首次授予登记期间，5 名激励对象因个人原因自愿放弃拟获授的股票期权共计 30.5 万份，该部分放弃的股票期权直接作废、不予登记，因此本次公司登记的首次授予激励对象人数由 197 名变更为 192 名，本次实际登记的首次授予部分股票期权数量由 719.50 万份变更为 689 万份。

除上述调整外，本次实施的激励计划内容与公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的内容一致。

四、本次授予股票期权的登记完成情况

- 1、股票期权简称：铭普 JLC3
- 2、股票期权代码：037995
- 3、股票期权首次授予登记完成日期：2026 年 10 月 13 日
- 4、股票期权首次登记数量：689 万份
- 5、股票期权首次授予登记人数：192 人

五、本次授予股票期权对公司相关年度财务状况的影响

1、股票期权的公允价值及确认方法

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 8 月 25 日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了测算，具体参数选取如下：

①标的股价：24.45 元/股（取 2026 年 8 月 25 日公司股票收盘价）

②行权价：18.95 元/股

③有效期分别为：12 个月、24 个月（股票期权授予登记完成之日起至每期首个可行权日的期限）

④历史波动率：22.44%、23.64%（分别采用中小综指数最近 12 个月、24 个月的年化波动率）

⑤无风险利率：1.20%、1.23%（分别采用 1 年期、2 年期中债国债收益率）

⑥股息率：0%（取公司最近一年股息率）

2、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予日股票期权的公允价值，并最终确认本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比例摊销，进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

公司董事会已确定本激励计划股票期权首次授予日为 2026 年 8 月 25 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：

首次授予的股票期权数量 (万份)	需摊销的总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)
689.00	4,395.82	1,128.30	2,509.68	757.84

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与行权价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关；

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3、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具的审计报告为准；

4、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。

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。

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，在不考虑激

励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划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。考虑本计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

特此公告。

东莞铭普光磁股份有限公司

董事会

2026年10月14日