

证券代码：300456

证券简称：高伟达

公告编号：2026-016

高伟达软件股份有限公司

关于公司2026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：

- 股票期权简称：高伟JLC1
- 股票期权代码：036627
- 股票期权首次授予数量：478.00万份
- 股票期权首次授予人数：101人
- 股票期权首次授予登记完成日期：2026年2月24日

根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》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规则的规定，高伟达软件股份有限公司（以下简称“公司”）完成了公司2026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、2026年股票期权激励计划已履行的相关审批程序和批准情况

1、2026年1月14日，公司召开了第五届董事会第十八次会议，审议通过了《关于公司2026年股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2026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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。具体内容详见公司披露于巨潮资讯网上的相关公告。

2、2026年1月15日-2026年1月24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

工对本次公示的内容提出异议。2026年1月26日，公司董事会薪酬与考核委员会公告了《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。具体内容详见公司披露于巨潮资讯网上的相关公告。

3、2026年1月30日，公司召开2026年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司2026年股票期权激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司2026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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。具体内容详见公司披露于巨潮资讯网上的相关公告。

4、2026年2月9日，公司召开了第五届董事会第十九次会议，审议通过了《关于向公司2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对公司2026年股票期权激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。具体内容详见公司披露于巨潮资讯网上的相关公告。

二、首次授予的股票期权授予及登记完成情况

1、授予股票种类：公司普通股A股股票

2、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A股普通股股票。

3、期权简称：高伟JLC1

4、期权代码：036627

5、首次授予日：2026年2月9日

6、首次授予登记完成日期：2026年2月24日

7、首次授予数量：478.00万份

8、激励对象：本激励计划首次授予的激励对象为公告本激励计划时在公司（含分公司、下属子公司）任职的董事、高级管理人员、骨干员工，共计101人，首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告时公司总股本的比例
一、董事、高级管理人员					
1	秦开宇	董事、总经理	20	4.02%	0.05%
2	熊桂生	副总经理	19	3.82%	0.04%
3	叶嘉声	副总经理	15	3.01%	0.03%
4	程军	副董事长	14	2.81%	0.03%

5	高源	副总经理、董事会秘书、 财务总监	12	2.41%	0.03%
6	李勇	副总经理	8	1.61%	0.02%
7	郑佑平	副总经理	8	1.61%	0.02%
二、其他骨干员工（94人）			382	76.71%	0.86%
合计			478	95.98%	1.08%

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累计均未超过本激励计划公告时公司总股本的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的20%。

2)本激励计划激励对象不包括独立董事，首次授予对象不包括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、子女以及外籍员工。

3)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。

9、行权价格：21.68元/份。

10、有效期：本激励计划的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62个月。

11、行权安排

首次授予的股票期权各行权期及各期行权时间和比例安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授予之日起14个月后的首个交易日起至股票期权首次授予之日起26个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自股票期权首次授予之日起26个月后的首个交易日起至股票期权首次授予之日起38个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授予之日起38个月后的首个交易日起至股票期权首次授予之日起50个月内的最后一个交易日当日止	40%

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，且相关权益不得递延至以后年度。

12、业绩考核

(1) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2026-2028年三个会计年度，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当期行权的前提条件之一。

首次授予股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	公司层面业绩考核目标
第一个行权期	2026年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2026年的营业收入增长率不低于10%； 2、以2025年的净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%。
第二个行权期	2027年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2027年的营业收入增长率不低于15%； 2、以2025年的净利润为基数，2027年净利润增长率不低于15%。
第三个行权期	2028年度	公司需满足下列条件之一： 1、以2025年的营业收入为基数，2028年的营业收入增长率不低于20%； 2、以2025年的净利润为基数，2028年净利润增长率不低于20%。

注：1)上述“营业收入”及“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据；其中，“净利润”指标以扣除非经常性损益后的归属于公司普通股股东的净利润作为计算依据，且不考虑本期及其他股权激励计划及员工持股计划（如有）产生的股份支付费用对净利润的影响。

2)上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

(2) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，根据以下考核评级表中对应的考评结果确定激励对象个人层面行权比例，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

个人年度评级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%			X%（取值范围 50%-80%）	Y%（取值范围 0%-30%）

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。

激励对象当期不能行权或不能完全行权部分的股票期权，由公司注销，不可递延

至下一年度。

三、首次授予的激励对象、股票期权数量与公司内部公示情况一致性的说明

公司首次授予的激励对象、股票期权数量与公司内部公示情况完全一致。

四、本次股票期权授予对公司财务状况和经营能力的影响

根据财政部《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，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模型来计算期权的公允价值，并于2026年2月9日对首次授予的478.00万份股票期权的公允价值进行测算，具体参数选取如下：

1、标的股价：18.77元/股（首次授权日2026年2月9日的收盘价）。

2、行权价：21.68元/份（股票期权的行权价格）

3、有效期分别为：14个月、26个月、38个月（授予之日起至每个行权期首个可行权日的期限）。

4、历史波动率：27.1797%、33.5158%、29.2622%（采用创业板综最近14个月、26个月、38个月的年化波动率）。

5、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）。

公司向激励对象首次授予股票期权共计478.00万份，行权价格为21.68元/份，产生的激励成本将根据本激励计划的行权安排分期摊销，预计对公司相关期间经营业绩的影响如下：

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）	2029年（万元）
478.00	1,264.88	498.42	446.76	261.98	57.71

注：1)上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授权日、授权日公司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。

2)上述成本摊销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。

上述测算部分不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支

付费用。预留部分股票期权的会计处理与首次授予股票期权的会计处理相同。

本次激励计划所产生的股份支付费用对相关会计期间的业绩有所影响，但影响程度可控。此外本激励计划的实施，将有效激发核心团队的积极性、提高经营效率。因此本激励计划的实施虽然会产生一定的费用，但促进了公司持续经营能力的有效提升，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。

高伟达软件股份有限公司

董事会

2026年2月25日