

深圳瑞捷技术股份有限公司

关于向2025年限制性股票激励计划激励对象

授予预留限制性股票的公告

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：

- 限制性股票预留授予日：2026年8月24日
- 限制性股票预留授予数量：33.00万股
- 限制性股票预留授予价格：12.98元/股
- 限制性股票预留授予人数：2人
- 股权激励方式：第二类限制性股票

深圳瑞捷技术股份有限公司（以下简称“公司”或“深圳瑞捷”）于2026年8月24日召开了第三届董事会第十三次会议，审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》。公司2025年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本次激励计划”）规定的限制性股票预留授予条件已经成就，根据2025年第二次临时股东大会的授权，公司同意以2026年8月24日为预留授予日，并以12.98元/股的授予价格向符合条件的2名激励对象预留授予共计33.00万股第二类限制性股票，本激励计划所有限制性股票全部授予完毕。现将相关事项说明如下：

一、本激励计划简述

2025年9月16日，公司召开2025年第二次临时股东会，审议通过了《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议

案》等相关议案，本激励计划主要内容如下：

（一）激励工具：第二类限制性股票

（二）标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司人民币A股普通股股票

（三）授予价格：本次激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格为12.98元/股（调整后）。

（四）激励对象的范围：本次激励计划首次授予的激励对象共计46人，包括公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工以及经董事会认定有卓越贡献的其他员工，不包括本公司独立董事，也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。

本次激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占本次激励计划公告时公司股本总额的比例
吴小玲	职工董事	中国	2.00	0.67%	0.01%
郑琦	财务总监	中国	6.00	2.00%	0.04%
孙维	董事会秘书	中国	3.00	1.00%	0.02%
中层管理人员、核心骨干员工及经董事会认定有卓越贡献的其他员工（合计44人）			256.00	85.33%	1.68%
预留部分			33.00	11.00%	0.22%
合计			300.00	100.00%	1.97%

注：（1）上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计数均未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的20%。

（2）本次激励计划激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

(3) 预留部分的激励对象由本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

(4) 在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或调至预留部分或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划授予权益数量的 20%，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不得超过公司股本总额的 1%。

(五) 本次激励计划的时间安排

1.有效期

本次激励计划的有效期限自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

2.归属安排

本次激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

①公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊情况推迟公告日期的，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自可能对本公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属，由公司按本次激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用

于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（六）限制性股票归属的条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本次激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3.激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4.公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为 2025-2027 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归属条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年	2025 年营业收入不低于 45,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 4,500 万元
第二个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 60,000.00 万元或 2026 年净利润不低于 6,000 万元
第三个归属期	2027 年	2027 年营业收入不低于 80,000.00 万元或 2027 年净利润不低于 8,000 万元

注：（1）上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；

（2）上述限制性股票归属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。

本次激励计划预留部分限制性股票若在公司 2025 年第三季度报告披露之前授予，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026 年	2026 年营业收入不低于 60,000.00 万元或 2026 年净利润不低于 6,000 万元

第二个归属期	2027 年	2027 年营业收入不低于 80,000.00 万元或 2027 年净利润不低于 8,000 万元
--------	--------	---

注：（1）上述“营业收入”、“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；

（2）上述限制性股票归属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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5.激励对象个人层面绩效考核要求

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，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果划分为“S”、“A”、“B”、“C”、“D”5 个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人绩效考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			70%	0%

当公司层面业绩考核目标达成，激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

二、已履行的相关审批程序

（一）2025 年 8 月 28 日，公司召开第三届董事会第七次会议，审议通过《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》等议案。相关事项已经公司董事会薪酬与考核委员会及监事会审议通过，董事会薪酬与考核委员会及监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2025 年 8 月 29 日至 2025 年 9 月 9 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象名单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接到任何对本次激励计划拟激励对象提出异议的反馈。2025 年 9 月 11 日，公司披露了《深圳瑞捷技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票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》。

（三）2025 年 9 月 16 日，公司召开 2025 年第二次临时股东会，审议通过了《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司股权激励相关事宜的议案》等议案。同日，公司披露了《深圳瑞捷技术股份有限公司关于 2025 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

（四）2025 年 9 月 16 日，公司召开第三届董事会第八次会议及第三届监事会第六次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。上述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，董事会薪酬与考核委员会及监事会对授予日的首次授予激励对象名单进行了核查并发表了意见。

（五）2026 年 8 月 24 日，公司召开第三届董事会第十三次会议，审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》。上述议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，董事会薪酬与考核委员会对预留授予日的激励对象名单进行了核查并发表核查意见。

三、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况说明

根据公司激励计划的相关规定，限制性股票（含预留部分）授予价格因 2025 年年度权益分派方案进行了相应调整，本激励计划原授予价格为 13.13 元/股，调整后的授予价格（含预留部分）为 12.98 元/股。

除上述调整外，本激励计划其他内容与经公司 2025 年第二次临时股东会审议通过的激励计划一致。

四、董事会关于符合本次授予条件的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《深圳瑞捷技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）的有关规定，只有在同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

（一）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者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。

（二）本次拟授予限制性股票的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,认为公司和预留授予的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,本激励计划的预留授予条件已经成就。

五、本激励计划预留授予限制性股票的具体情况

(一) 预留授予日: 2026 年 8 月 24 日;

(二) 预留授予价格: 12.98 元/股;

(三) 预留授予对象: 符合条件的核心骨干员工共计 2 人;

(四) 预留授予总量: 33.00 万股;

(五) 股权激励方式及股票来源: 本次激励计划采用的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票),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。

(六) 归属安排:

本次激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日,但不得在下列期间内归属:

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.自可能对本公司证券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起或者在决策过程中,至依法披露之日止;

4.中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本激励计划预留部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

（七）本激励计划预留授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况：

激励对象类别	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占预留授予时公司股本总额的比例
中层管理人员、核心骨干员工及经董事会认定有卓越贡献的其他员工（合计 2 人）	33.00	11.00%	0.22%
合计	33.00	11.00%	0.22%

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，也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、子女及外籍员工。

六、董事会薪酬与考核委员会对授予日激励对象名单核实的情况

（一）列入本激励计划预留授予激励对象名单的人员具备《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。

（二）拟授予激励对象基本情况属实，不存在虚假、故意隐瞒或致人重大误解之处。

（三）拟授予激励对象均为在公司（含分公司及控股子公司）任职的高级管理人员及核心骨干员工，符合本激励计划规定的激励对象条件。

（四）预留授予的激励对象不存在《管理办法》第八条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。

（五）预留授予激励对象中不包括独立董事，也不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会认为，列入本激励计划预留授予激励对象名单的人员均符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，符合《激励计划（草案）》确定的激励对象范围，其作为本激励计划的激励对象主体资格合法、有效。因此，董事会薪酬与考核委员会同意预留授予激励对象名单。

七、董事会薪酬与考核委员会意见

经审查，董事会薪酬与考核委员会认为：

（一）公司不存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

（二）本次预留授予的激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

(三) 董事会确定的预留授予日符合《管理办法》和公司《激励计划(草案)》中有关授予日的规定。公司和本激励计划的激励对象均未发生不得授予限制性股票的情形, 公司 2025 年限制性股票激励计划设定的预留授予条件已经成就。

综上, 薪酬与考核委员会同意公司本激励计划预留部分的授予日为 2026 年 8 月 24 日, 以 12.98 元/股的价格向 2 名激励对象授予 33.00 万股第二类限制性股票。

八、激励对象归属时认购公司股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部以自筹方式解决, 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助, 损害公司利益。

九、本次激励计划预留授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例, 第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格(授予价格)购买公司股票的权利, 员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益, 但不承担股价下行风险, 与第一类限制性股票存在差异, 为一项股票期权, 属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票, 公司将在等待期内的每个资产负债表日, 以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础, 按照授予日限制性股票的公允价值, 将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型(B-S 模型)作为定价模型, 以 2026 年 8 月 24 日作为基准日对预留授予的 33 万股限制性股票进行预测算。具体参数选取如下:

(一) 标的股价: 16.10 元/股(预留授予日收盘价);

(二) 有效期分别为: 12 个月、24 个月(预留授予日至每期首个归属日的期限);

(三) 历史波动率: 23.9321%、26.6721%(分别采用深证综指最近 12 个月、24 个月的年化波动率);

（四）无风险利率：1.202%、1.2332%（分别采用中债国债最新1年期、2年期到期收益率）；

（五）股息率：0.9317%（公司最近一年股息率）

预留授予限制性股票 2026 年-2028 年成本摊销情况测算见下表：

预留授予限制性股票数量 (万股)	预计摊销的总费用 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)
33.00	123.92	32.13	70.24	21.55

注：1.上述费用不代表最终会计成本，实际会计成本还与实际生效和失效的数量有关；

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。

本次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，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次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。考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

十、法律意见书

信达律师事务所律师认为，公司本次激励计划预留授予事项已经取得现阶段必要的授权和批准；本次激励计划授予预留限制性股票的条件已成就，本次预留授予的授予日、授予对象、授予数量及授予价格符合《管理办法》《自律监管指南第1号》等有关法律、法规和规范性文件及《激励计划》的规定。

十一、备查文件

- 1.第三届董事会第十三次会议决议；
- 2.第三届薪酬与考核委员会第六次会议决议；
- 3.法律意见书。

深圳瑞捷技术股份有限公司董事会

2026年8月26日