

深圳市瑞丰光电子股份有限公司 关于向激励对象授予预留部分股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 股票期权预留授权日：2026年9月14日
- 股票期权预留授予数量：380.50万份
- 股票期权行权价格：6.62元/份

深圳市瑞丰光电子股份有限公司（以下简称“公司”）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”“激励计划”“本计划”）规定的股票期权预留授予条件已经成就，根据公司2026年第二次临时股东会的授权，公司于2026年9月14日召开了第六届董事会第八次会议，审议通过了《关于向激励对象授予预留部分股票期权的议案》，确定股票期权预留授权日为2026年9月14日。现将有关事项说明如下：

一、本次股票期权的授予情况

（一）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2026年3月27日，公司召开了第六届董事会第二次会议，审议并通过了《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》《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项的议案》等议案。

2、2026年3月30日至2026年4月8日，公司对首次授予激励对象名单的姓名和职位在公司内部进行了公示，在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未接到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2026年4月9日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的审核及公示情况说明》。

3、2026年4月14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》《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项的议案》，并披露了《关于2026年股票期权与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》。

4、2026年5月13日，公司召开第六届董事会第五次会议，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》《关于向激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对本次授予股票期权与限制性股票的激励对象名单进行了核实，对注销部分股票期权相关事项发表了意见，律师出具了相应报告。2026年5月25日，公司披露了《关于2026年股票期权与限制性股票激励计划授予限制性股票登记完成的公告》，限制性股票上市日为2026年5月28日；2026年5月29日，公司披露了《关于2026年股票期权与限制性股票激励计划首次授予股票期权登记完成的公告》，首次授予股票期权登记完成日为2026年6月1日。

5、2026年9月14日，公司召开第六届董事会第八次会议，审议并通过了《关于调整2026年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格的议案》《关于向激励对象授予预留部分股票期权的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会审议通过，并发表了同意的意见，律师出具了相应报告。

（二）董事会对股票期权预留授予条件已成就的说明

根据股权激励计划中的规定，激励对象只有在同时满足以下条件时，才能获授股票期权：

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情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

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。

董事会经认真审查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，本激励计划的股票期权预留授予条件已经成就，不存在不能授予股份或者不得成为激励对象的情形，同意向符合股票期权预留授予条件的激励对象授予股票期权。

(三) 股票期权预留授予的具体情况

1、股票期权预留授予的具体情况

(1) 预留授权日：2026年9月14日

(2) 预留授予数量：380.50万份

(3) 预留授予人数：105人

(4) 预留授予股票期权的行权价格：6.62元/份

(5) 股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票

(6) 股票期权的有效期限、等待期和行权安排情况

1) 股票期权的有效期限为自股票期权首次授权之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

2) 本计划预留授予的股票期权等待期分别为自授权之日起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) 本计划预留授予股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起12个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起24个月后的首个交易	50%

	日起至相应部分股票期权授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	
--	----------------------------------	--

4) 期权的行权条件

①公司层面业绩考核要求

本计划预留授予股票期权的行权考核年度为 2026—2027 年两个会计年度，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

预留授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于50%；
第二个行权期	2027年	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率不低于100%。

注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次及其它激励计划和员工持股计划（如有）股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”“B”“C”“D”“E”五个等级，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例，具体如下表所示：

考核结果	A	B	C	D	E
标准系数	100%	90%	80%	60%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。未能行权的当期拟行权份额，由公司统一注销。

（7）预留授予股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务	获授的股票期权数量（万份）	占预留授予期权总数的比例	占当前公司股本总额的比例
其他核心管理骨干、核心技术骨干、核心业务骨干（105 人）	380.50	100.00%	0.53%
预留授予部分合计（105 人）	380.50	100.00%	0.53%

注：1、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公司总股本的1%。公司所有在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事及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。

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。

二、本次授予与已披露的激励计划差异情况

2026年9月14日，公司召开第六届董事会第八次会议，审议并通过了《关于调整2026年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格的议案》，鉴于公司已实施2025年度权益分派，根据《2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，对2026年股票期权与限制性股票激励计划的行权价格进行调整，调整后首次授予及预留授予部分股票期权的行权价格为6.62元/份。

根据《2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》的规定，本激励计划预留股票期权407.00万份，本次预留授予380.50万份股票期权，剩余26.50万份股票不再进行授予，作废失效。

除上述调整之外，公司本次授予与2026年第二次临时股东会审议通过的激励计划相关内容一致。

三、本次授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

按照《企业会计准则第11号——股份支付》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变动、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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，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，并于预留授权日2026年9月14日，用该模型对预留授予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：5.77元/股（预留授权日收盘价）
- （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：30.0214%、35.5532%（分别采用创业板综合指数最近一

年、两年的波动率)

(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年期存款基准利率）

(5) 股息率：0.7236%（采用中上协同行业2025年度股息率）

2、期权费用的摊销方法

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

根据中国会计准则要求，本计划预留授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

预留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）
380.50	245.42	47.78	138.14	59.50

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授权日、行权价格和行权数量相关，激励对象在行权前离职、公司业绩考核或个人业绩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；

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。

四、激励对象认购股票期权及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购股票期权的资金及缴纳个人所得税的资金全部自筹，公司承诺不为激励对象依本计划获取标的股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。公司授予权益后的筹集资金将用于补充流动资金。

五、参与激励的董事、高级管理人员在授权日前6个月买卖公司股票情况的说明

本次预留授予激励对象中无董事、高级管理人员。

六、董事会薪酬与考核委员会意见

本次授予的激励对象具备《公司法》《中华人民共和国证券法》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《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件，符合公司《2026年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司2026年股票期权与限制性

股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授预留部分股票期权的条件已成就。

公司2026年股票期权与限制性股票激励计划规定的预留授予条件已满足，董事会薪酬与考核委员会同意公司2026年股票期权与限制性股票激励计划的股票期权预留授权日为2026年9月14日，并同意向105名激励对象预留授予380.50万份股票期权。

七、法律意见书的结论意见

综上所述，律师认为，截至本法律意见书出具之日，公司本次行权价格调整及预留授予相关事项已经取得现阶段必要的授权和批准，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的有关规定；本激励计划的预留股票期权授予条件已经满足，符合《管理办法》及《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需按照相关法律法规及规范性文件的要求，履行相应的后续信息披露义务。

八、备查文件

- 1、第六届董事会第八次会议决议；
- 2、第六届董事会薪酬与考核委员会第五次会议决议；
- 3、董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权与限制性股票激励计划预留授权日激励对象人员名单的核实意见；
- 4、浙江天册（深圳）律师事务所关于深圳市瑞丰光电子股份有限公司2026年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格调整及预留授予事项的法律意见书。

特此公告。

深圳市瑞丰光电子股份有限公司

董事会

2026年9月15日