

锐奇控股股份有限公司

关于修订 2024 年员工持股计划相关事项的公告

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、误导性陈述或者重大遗漏。

一、2024 年员工持股计划已履行的决策程序和信息披露情况

锐奇控股股份有限公司（以下简称公司）于 2024 年 12 月 25 日召开第六届董事会第 5 次会议，审议通过了《关于公司〈2024 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024 年员工持股计划管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年员工持股计划相关事宜的议案》。具体内容详见公司于 2024 年 12 月 26 日披露于巨潮资讯网的相关公告。

公司于 2025 年 1 月 10 日召开 2025 年第一次临时股东大会，审议通过了上述议案。具体内容详见公司于 2025 年 1 月 10 日披露于巨潮资讯网的相关公告。

2025 年 3 月 31 日，公司收到中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司出具的《证券过户登记确认书》，“锐奇控股股份有限公司回购专用证券账户”中所持有的 107 万股公司股票已于 2025 年 3 月 28 日非交易过户至“锐奇控股股份有限公司-2024 年员工持股计划”证券账户，首次过户股份数量占本员工持股计划草案公告日公司总股本的 0.35%，过户价格为 2.64 元/股。具体内容详见公司于 2025 年 4 月 1 日披露于巨潮资讯网的相关公告。

2025 年 4 月 14 日，公司 2024 年员工持股计划第一次持有人会议审议通过了《关于设立公司 2024 年员工持股计划管理委员会的议案》《关于选举公司 2024 年员工持股计划管理委员会委员的议案》《关于授权公司 2024 年员工持股计划管理委员会办理员工持股计划相关事宜的议案》。具体内容详见公司于 2025 年 4 月 14 日披露于巨潮资讯网的相关公告。

公司于 2025 年 12 月 31 日召开第六届董事会第 12 次会议，审议通过了《关于修订〈2024 年员工持股计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于修订〈2024 年员工持股计划管理办法〉的议案》。上述议案已经 2024 年员工持股计划第二次持有人会议、董事会薪酬与考核委员会审议通过，尚需提交公司股东大会审议。具体内容详见巨潮资讯网的相关公告。

二、2024 年员工持股计划修订情况

为了更好地实施本次员工持股计划，经综合评估、慎重考虑，拟修订《2024 年员工持股计划（草案）》及其摘要、《2024 年员工持股计划管理办法》，具体修订情况如下：

(一) 《2024年员工持股计划（草案）》修订情况

原条款	修改后的条款
<p>特别提示</p> <p>.....</p> <p>七、本员工持股计划的存续期为60个月，自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算，在满足有关法律法规对持股期限的要求的前提下且在履行本员工持股计划草案规定的程序后可以提前终止或展期。本员工持股计划首次授予部分所获标的股票分三期解锁，解锁时点分别为自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满12个月、24个月、36个月，每期解锁的标的股票比例分别40%、30%、30%。各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩指标和持有人考核结果计算确定。</p> <p>八、本员工持股计划购买公司回购股份的价格为2.64元/股。购买价格不低于下列价格较高者：</p> <p>.....</p> <p>在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，公司董事会可以对购买公司回购股份的价格进行相应的调整。</p> <p>.....</p>	<p>特别提示</p> <p>.....</p> <p>七、本员工持股计划的存续期为96个月，自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算，在满足有关法律法规对持股期限的要求的前提下且在履行本员工持股计划草案规定的程序后可以提前终止或展期。本员工持股计划首次授予部分所获标的股票分三期解锁，解锁时点分别为自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起满12个月、24个月、36个月，每期解锁的标的股票比例分别40%、30%、30%。各年度具体解锁比例和数量根据公司业绩指标和持有人考核结果计算确定。</p> <p>八、本员工持股计划购买公司回购股份的价格为2.64元/股。购买价格不低于下列价格较高者：</p> <p>.....</p> <p>在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，公司董事会可以对本员工持股计划购买公司回购股份的价格进行相应的调整。</p> <p>.....</p>
<p>四、本员工持股计划的规模、股票来源、资金来源和购买价格</p> <p>.....</p> <p>(四) 本员工持股计划的购买价格</p> <p>.....</p> <p>2、在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，公司董事会可以对股票购买价格进行相应的调整。具体调整方法如下所示：</p> <p>.....</p>	<p>四、本员工持股计划的规模、股票来源、资金来源和购买价格</p> <p>.....</p> <p>(四) 本员工持股计划的购买价格</p> <p>.....</p> <p>2、在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，公司董事会可以对本员工持股计划购买公司回购股份的价格进行相应的调整。具体调整方法如下所示：</p> <p>.....</p>
<p>五、本员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及业绩考核安排</p> <p>(一) 本员工持股计划的存续期</p> <p>1、本员工持股计划的存续期为60个月，自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算，在满足有关法律法规对持股期限的要求的前提下且在履行本员工持股计划草案规定的程序后可以提前终止或展期。存续期届满且未展期的，本员工持股计划自行终止。</p>	<p>五、本员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及业绩考核安排</p> <p>(一) 本员工持股计划的存续期</p> <p>1、本员工持股计划的存续期为96个月，自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算，在满足有关法律法规对持股期限的要求的前提下且在履行本员工持股计划草案规定的程序后可以提前终止或展期。存续期届满且未展期的，本员工持股计划自行终止。</p>

.....

(三) 本员工持股计划标的股票的解锁安排**1、本员工持股计划的解锁安排**

.....

解锁批次	解锁时点	解锁比例
预留授予部分 第一个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12 个月	50%
预留授予部分 第二个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24 个月	50%

(四) 本员工持股计划的业绩考核安排

.....

1、公司层面业绩考核

.....

本员工持股计划预留授予部分将 2026 年至 2027 年两个会计年度作为业绩考核年度，具体公司层面业绩考核指标如下：

解锁批次	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解锁期	以 2024 年为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 21%
预留授予部分 第二个解锁期	以 2024 年为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 33%

若公司层面业绩考核达标，则该批次公司层面解锁比例为 100%；若某一批次对应的公司层面业绩考核指标未达成，则相应的权益不得解锁，即解锁比例为 0%，相关权益由管理委员会收回，**收回价格为该份额所对应标的股票的原始出资金额。**

2、个人层面绩效考核

若公司层面的业绩考核达标，则本员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

考核结果	合格	不合格
个人层面解锁比例	100%	0%

据此，持有人当年实际可解锁的权益份额=持有人当期员工持股计划标的股票权益数量×公司层面解锁比例×个人层面解锁比例。

若持有人因个人层面绩效考核不能解锁的份额由管理委员会收回，**收回价格为该份额所对应标的股票的原始出资金额。**

.....

.....

(三) 本员工持股计划标的股票的解锁安排**1、本员工持股计划的解锁安排**

.....

解锁批次	解锁时点	解锁比例
预留授予部分 第一个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12 个月	40%
预留授予部分 第二个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24 个月	30%
预留授予部分 第三个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 36 个月	30%

(四) 本员工持股计划的业绩考核安排

.....

1、公司层面业绩考核

.....

若预留部分份额在 2026 年三季报披露前授予，则考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度；若预留部分份额在 2026 年三季报后授予，则考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度。各年度对应的业绩考核目标如下表所示，届时由董事会授权管理委员在预留份额分配时确定各年度具体考核目标且不低于以下目标：

考核年度	业绩考核目标
2026 年	以 2024 年为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 21%
2027 年	以 2024 年为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 33%
2028 年	以 2024 年为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 46%
2029 年	以 2024 年为基数，公司 2029 年营业收入增长率不低于 61%

若公司层面业绩考核达标，则该批次公司层面解锁比例为 100%；若某一批次对应的公司层面业绩考核指标未达成，则相应的权益不得解锁，即解锁比例为 0%，相关权益由管理委员会收回，**择机出售售后，按照原始出资额返还持有人，如有收益归属于公司；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。**

2、个人层面绩效考核

若公司层面的业绩考核达标，则本员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

考核结果	合格	不合格
个人层面解锁比例	100%	0%

据此，持有人当年实际可解锁的权益份额=持有人当期员工持股计划标的股票权益数量×公司层面解锁比例×个人

	<p>层面解锁比例。</p> <p>若持有人因个人层面绩效考核不能解锁的份额由管理委员会收回，择机出售后按照原始出资额返还持有人，返还持有人后如有收益归属于公司；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。</p> <p>.....</p>
<p>六、所有根据本员工持股计划收回份额的处置方式</p> <p>管理委员会有权在不违反相关规定的前提下，根据董事会授权对所有根据本计划收回的相关权益进行处置，包括但不限于：</p> <p>(一) 将收回的首次授予部分的相关份额放入预留份额；</p> <p>(二) 将所有根据本计划收回的份额重新分配给符合条件的其他员工；</p> <p>(三) 满足本持股计划持股期限的要求后，将收回份额在二级市场售出；</p> <p>(四) 满足本持股计划持股期限的要求后，提请公司董事会回购注销该份额所对应的股票；</p> <p>(五) 其他法律法规所允许的安排。</p>	<p>删除</p>

(二) 《2024年员工持股计划管理办法》修订情况

原条款	修改后的条款
<p>第五条 本员工持股计划的规模、股票来源、资金来源和购买价格</p> <p>.....</p> <p>(四) 本员工持股计划的购买价格</p> <p>.....</p> <p>2、在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，公司董事会可以对价格进行相应的调整。具体调整方法如下所示：</p> <p>.....</p>	<p>第五条 本员工持股计划的规模、股票来源、资金来源和购买价格</p> <p>.....</p> <p>(四) 本员工持股计划的购买价格</p> <p>.....</p> <p>2、在本员工持股计划草案公告日至本员工持股计划标的股票过户至本员工持股计划名下前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，公司董事会可以对本员工持股计划购买公司回购股份的价格进行相应的调整。具体调整方法如下所示：</p> <p>.....</p>
<p>第六条 本员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及业绩考核安排</p> <p>(一) 本员工持股计划的存续期</p> <p>1、本员工持股计划的存续期为60个月，自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算，在满足有关法律法规对持股期限的要求的前提下且在履行本员工持股计划草案规定的程序后可以提前终止或展期。存续期届满且未展期的，本员工持股计划自行终止。</p> <p>.....</p>	<p>第六条 本员工持股计划的存续期、持股期限、锁定期及业绩考核安排</p> <p>(一) 本员工持股计划的存续期</p> <p>1、本员工持股计划的存续期为96个月，自公司公告首次授予部分最后一笔标的股票过户至本员工持股计划名下之日起计算，在满足有关法律法规对持股期限的要求的前提下且在履行本员工持股计划草案规定的程序后可以提前终止或展期。存续期届满且未展期的，本员工持股计划自行终止。</p> <p>.....</p>

(三) 本员工持股计划标的股票的解锁安排

1、本员工持股计划的解锁安排

.....

本员工持股计划设置预留权益，预留份额的持有人及授予数量将由管理委员会在存续期内一次性或分批次予以确定，预留授予部分的解锁安排如下：

解锁批次	解锁时点	解锁比例
预留授予部分 第一个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12 个月	50%
预留授予部分 第二个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24 个月	50%
.....		

(四) 本员工持股计划的业绩考核安排

.....

1、公司层面业绩考核

.....

本员工持股计划预留授予部分将 2026 年至 2027 年两个会计年度作为业绩考核年度，具体公司层面业绩考核指标如下：

解锁批次	业绩考核目标
预留授予部分 第一个解锁期	以 2024 年为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 21%
预留授予部分 第二个解锁期	以 2024 年为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 33%

若公司层面业绩考核达标，则该批次公司层面解锁比例为 100%；若某一批次对应的公司层面业绩考核指标未达成，则相应的权益不得解锁，即解锁比例为 0%，相关权益由管理委员会收回，收回价格为该份额所对应标的股票的原始出资金额。

2、个人层面绩效考核

若公司层面的业绩考核达标，则本员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

考核结果	合格	不合格
个人层面解锁比例	100%	0%

据此，持有人当年实际可解锁的权益份额=持有人当期员工持股计划标的股票权益数量×公司层面解锁比例×个人层面解锁比例。

若持有人因个人层面绩效考核不能解锁的份额由管理委员会收回，收回价格为该份额所对应标的股票的原始出资金额。

(三) 本员工持股计划标的股票的解锁安排

1、本员工持股计划的解锁安排

.....

本员工持股计划设置预留权益，预留份额的持有人及授予数量将由管理委员会在存续期内一次性或分批次予以确定，预留授予部分的解锁安排如下：

解锁批次	解锁时点	解锁比例
预留授予部分 第一个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 12 个月	40%
预留授予部分 第二个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 24 个月	30%
预留授予部分 第三个解锁期	自公司本批次授予的预留权益所对应的标的股票过户至本员工持股计划名下之日起算满 36 个月	30%
.....		

(四) 本员工持股计划的业绩考核安排

.....

1、公司层面业绩考核

.....

若预留部分份额在 2026 年三季报披露前授予，则考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度；若预留部分份额在 2026 年三季报后授予，则考核年度为 2027 年-2029 年三个会计年度。各年度对应的业绩考核目标如下表所示，届时由董事会授权管理委员在预留份额分配时确定各年度具体考核目标且不低于以下目标：

考核年度	业绩考核目标
2026 年	以 2024 年为基数，公司 2026 年营业收入增长率不低于 21%
2027 年	以 2024 年为基数，公司 2027 年营业收入增长率不低于 33%
2028 年	以 2024 年为基数，公司 2028 年营业收入增长率不低于 46%
2029 年	以 2024 年为基数，公司 2029 年营业收入增长率不低于 61%

若公司层面业绩考核达标，则该批次公司层面解锁比例为 100%；若某一批次对应的公司层面业绩考核指标未达成，则相应的权益不得解锁，即解锁比例为 0%，相关权益由管理委员会收回，择机出售后，按照原始出资额返还持有人，如有收益归属于公司；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。

2、个人层面绩效考核

若公司层面的业绩考核达标，则本员工持股计划将根据公司绩效考核相关制度对个人进行绩效考核，每个会计年度考核一次，具体如下所示：

考核结果	合格	不合格

	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">个人层面解锁比例</td><td style="padding: 2px;">100%</td><td style="padding: 2px;">0%</td></tr> </table>	个人层面解锁比例	100%	0%
个人层面解锁比例	100%	0%		
	<p style="margin-top: 0; margin-bottom: 0;">据此，持有人当年实际可解锁的权益份额=持有人当期员工持股计划标的股票权益数量×公司层面解锁比例×个人层面解锁比例。</p> <p style="margin-top: 0; margin-bottom: 0;">若持有人因个人层面绩效考核不能解锁的份额由管理委员会收回，择机出售后按照原始出资额返还持有人，返还持有人后如有收益归属于公司；或通过法律法规允许的其他方式处理对应标的股票。</p> <p style="margin-top: 0; margin-bottom: 0;">.....</p>			
<p>第十五条 所有根据本员工持股计划收回份额的处置方式</p> <p>管理委员会有权在不违反相关规定的前提下，根据董事会授权对所有根据本计划收回的相关权益进行处置，包括但不限于：</p> <ul style="list-style-type: none"> (一) 将收回的首次授予部分的相关份额放入预留份额； (二) 将所有根据本计划收回的份额重新分配给符合条件的其他员工； (三) 满足本持股计划持股期限的要求后，将收回份额在二级市场售出； (四) 满足本持股计划持股期限的要求后，提请公司董事会回购注销该份额所对应的股票； (五) 其他法律法规所允许的安排。 	<p>删除</p>			

除上述修订外，《2024 年员工持股计划（草案）》及其摘要和《2024 年员工持股计划管理办法》的其他内容不变。

三、本次修订对公司的影响

本次修订不会导致提前解锁、不涉及受让价格的调整，不会对 2024 年员工持股计划的实施产生实质性的影响，不会对公司的财务状况和经营成果产生影响，本次修订符合《公司法》《证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》等相关法律、法规的要求，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形。

特此公告。

锐奇控股股份有限公司董事会

2025 年 12 月 31 日