

深圳市雷赛智能控制股份有限公司
关于向 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象
预留授予股票期权、第一类限制性股票的公告

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。

重要提示：

- 股票期权预留授予日：2026 年 6 月 1 日
- 股票期权预留授予数量（调整后）：113.70 万份
- 股票期权行权价格（调整后）：50.28 元/份
- 第一类限制性股票预留授予日：2026 年 6 月 1 日
- 第一类限制性股票预留授予数量（调整后）：80.00 万股
- 第一类限制性股票预留授予价格（调整后）：24.98 元/股

《深圳市雷赛智能控制股份有限公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2025 年激励计划（草案）》”或“本激励计划”）规定的权益授予条件已经成就，根据深圳市雷赛智能控制股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年第一次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 6 月 1 日召开的第五届董事会第二十六次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的议案》，确定以 2026 年 6 月 1 日为预留授予日，向符合授予条件的 132 名激励对象预留授予 113.70 万份股票期权，向符合授予条件的 27 名激励对象预留授予 80.00 万股第一类限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、2025 年激励计划已履行的相关审批程序

1、2025 年 5 月 16 日，公司第五届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司〈2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2025 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

于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

2、2025 年 5 月 16 日，公司第五届监事会第十三次会议审议通过了《关于公司〈2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2025 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》《关于核查公司 2025 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议案》。

3、2025 年 5 月 19 日，公司在内部办公 OA 系统对激励对象名单和职务进行了公示，公示时间为自 2025 年 5 月 19 日起至 2025 年 5 月 29 日止，在公示期间，公司董事会薪酬与考核委员会及相关部门未收到对本次拟激励对象提出的任何异议。董事会薪酬与考核委员会对激励计划授予激励对象名单进行了核查。详见公司于 2025 年 5 月 29 日在巨潮资讯网站 (<http://www.cninfo.com.cn>) 披露的《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单公示情况及核查意见的说明》。并于同日提交披露了《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2025 年 6 月 3 日，公司 2025 第一次临时股东会审议并通过了《关于公司〈2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2025 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》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

5、2025 年 6 月 11 日，公司第五届董事会第十九次会议和第五届监事会第十四次会议审议通过了《关于调整 2025 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 2025 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、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见，同意公司董事会向激励对象首次授予股票期权和第一类限制性股票，认为激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。

6、2026 年 6 月 1 日，公司第五届董事会第二十六次会议审议通过了《关于向 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类

限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见，同意公司董事会向激励对象预留授予股票期权和第一类限制性股票，认为激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。

二、本次实施的股权激励计划与股东会审议通过的股权激励计划差异情况

（一）授予价格/行权价格调整

鉴于公司2024年度权益分派方案已于2025年5月29日实施完成，根据《2025年激励计划（草案）》的相关规定，若在本激励计划公告当日至激励对象完成第一类限制性股票股份登记期间/本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整/应对第一类限制性股票的授予价格进行相应的调整。

公司根据本激励计划的规定，对本激励计划股票期权的行权价格、第一类限制性股票的授予价格进行调整。

本次调整后，股票期权行权价格为50.28元/股；第一类限制性股票授予价格为24.98元/股。

（二）激励对象名单及授予数量的调整

鉴于《2025年激励计划（草案）》原确定的激励对象中有29名激励对象因个人原因自愿放弃参与本次激励计划，公司取消拟向该名激励对象授予的股票权益共计78.40万股（其中股票期权64.40万份，第一类限制性股票14万股），根据公司2025年第一次临时股东大会的授权，董事会对公司本次激励计划首次授予激励对象名单及授予权益数量进行了调整，并将拟激励对象放弃的股票权益直接调整至预留部分。

本次调整后，本次激励计划首次授予激励对象人数由416人调整为387人，本次授予的股票权益总量不变，首次授予权益数量由1214.70万股调整为1136.30万股，预留部分权益数量由115.30万股调整为193.70万股。其中，股票期权首次授予数量由550.70万份调整为486.30万份，预留授予数量由49.30万份调整为113.70万份；第一类限制性股票首次授予数量由664.00万股调整为650.00万股，预留授予数量由66.00万股调整为80.00万股。

除上述调整外，本次实施的股权激励计划内容与公司 2025 年第一次临时股东大会审议通过的股权激励相关内容一致。根据公司 2025 年第一次临时股东大会的授权，本次调整属于授权范围内事项，经公司董事会审议通过即可，无需再次提交股东会审议。

三、本激励计划的授予条件及董事会关于本次授予是否满足条件的说明

根据本激励计划的规定，同时满足下列条件时，公司应向激励对象授予股票期权/第一类限制性股票。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股票期权/第一类限制性股票。

(一) 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情形。

(二) 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情形；

6、中国证监会认定的其他情形。

董事会经过认真核查，认为公司及获授股票期权/第一类限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两条任一情况。综上所述，本激励计划授予条件已经成就，激励对象可获授相关权益。

四、本激励计划的授予情况

（一）股票期权的授予情况

- 1、股票期权的预留授予日：2026年6月1日；
- 2、股票期权的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票；
- 3、股票期权的预留授予人数：132名；
- 4、股票期权的行权价格（调整后）：50.28元/份；
- 5、股票期权的授予数量及分配情况（调整后）：

公司拟向激励对象预留授予113.70万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.37%，约占本次拟授出股票期权总数的18.95%。

本激励计划授予的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)	占本激励计划授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
中层管理人员、技术骨干人员、 准核心人员等 (132人)	113.70	18.95%	0.37%
合计	113.70	18.95%	0.37%

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数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公司股本总额的10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、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。

6、股票期权激励计划的有效期限、行权安排：

（1）股票期权激励计划的有效期限

股票期权激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过60个月。

（2）股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

①公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5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内；

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《深圳证券交易所股票上市规则》（以下简称“《股票上市规则》”、“《上市规则》”）的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的相关规定。

本激励计划授予的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	自股票期权预留授予之日起12个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予之日起24个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

7、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

(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；

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激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划预留授予的股票期权考核年度为 2026-2027 两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可行权且公司层面行权比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

预留授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）
第一个行权期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第二个行权期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“净利润”指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据，下同。

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。

如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全部由公司注销，不得递延至下一年度。

(4) 个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象行权的比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面标准系数(Y)。

激励对象的绩效评价结果分为B+、B、C三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价等级	B+（良好及以上）	B（较好）	C（及格及以下）
个人层面标准系数(Y)	100%	70%	0%

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

(二) 第一类限制性股票的授予情况

- 1、第一类限制性股票的预留授予日：2026年6月1日；
- 2、第一类限制性股票的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票；
- 3、第一类限制性股票的预留授予人数：27名；
- 4、第一类限制性股票的授予价格（调整后）：24.98元/股；
- 5、第一类限制性股票的授予数量及分配情况（调整后）：

公司拟向激励对象预留授予第一类限制性股票的数量为80.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.26%，约占本次拟授出第一类限制性股票总数的10.96%。

本激励计划预留授予的第一类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的第一类限制性股票数量（万股）	占本激励计划授予第一类限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
----	----	----	----	-------------------	-----------------------	--------------------

公司及分子公司核心管理人员、核心（技术/业务）人员（27人）	80	10.96%	0.26%
总计	80	10.96%	0.26%

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数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公司股本总额的10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、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。

6、第一类限制性股票激励计划的有效期限、解除限售安排：

（1）第一类限制性股票激励计划的有效期限

第一类限制性股票激励计划的有效期限自第一类限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的第一类限制性股票全部解除限售或回购注销完成之日止，最长不超过60个月。

（2）第一类限制性股票激励计划的授予日

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）规定不得授出权益的期间不计算在60日内。授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。

①公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

③自可能对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内；

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《股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

（3）第一类限制性股票激励计划的解除限售安排

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售期和各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自第一类限制性股票预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至第一类限制性股票预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个解除限售期	自第一类限制性股票预留授予登记完成之日起24个月后	50%

售期	的首个交易日至第一类限制性股票预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日止	
----	--	--

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期第一类限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销，不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的第一类限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与本计划解除限售期相同。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。

7、第一类限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，激励对象获授的第一类限制性股票需同时满足以下解除限售条件方可解除限售：

(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；

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激励计划已

获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按照授予价格与股票市价的较低者回购注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划预留授予的第一类限制性股票考核年度为 2026-2027 两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可解除限售且公司层面解除限售比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

预留授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

解除限售期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面解除限售比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面解除限售比例（X2）
第一个解除限售期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第二个解除限售期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“净利润”指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据，下同。

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可解除限售的第一类限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销，不得递延至下期解除限售。

（4）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例（X）×个人层面标

准系数（Y）。

激励对象的绩效评价结果分为 B+、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

评价等级	B+（良好及以上）	B（较好）	C（及格及以下）
个人层面标准系数（Y）	100%	70%	0%

激励对象按照当年实际解除限售数量解除限售限制性股票，考核当年不得解除限售的限制性股票，由公司按授予价格与股票市价的较低者回购注销，不可递延至下一年度。

五、董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会对公司《2025 年激励计划（草案）》的授予条件是否成就进行核查，认为：

1、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。

2、本次激励计划预留授予的激励对象具备《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》规定的激励对象条件，符合公司《2025 年激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司 2025 年激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3、本激励计划预留授予的激励对象中不包含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。

4、公司董事会薪酬与考核委员会对本次激励计划的预留授予日进行核查，认为授予日符合《管理办法》以及公司《2025 年激励计划（草案）》中有关授予日的相关规定。公司 2025 年激励计划规定的预留授予条件已成就。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司 2025 年激励计划预留授予日为 2026 年 6 月 1 日，并同意向符合授予条件的 132 名激励对象预留授予 113.70 万份股票期权，向符合授予条件的 27 名激励对象预留授予 80.00 万股第一类限制性股票。

六、参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经核查，本次预留授予激励对象不包括董事、高级管理人员

七、激励对象股票权益认购及个人所得税缴纳的资金安排

激励对象认购股票权益及缴纳个人所得税的资金全部以合法自筹方式解决。公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、不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。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

八、本激励计划的实施对公司的影响

（一）股票期权的公允价值及确定方法

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》等相关规定，公司选择 Black—Scholes 模型计算股票期权的公允价值，并于 2026 年 6 月 1 日用该模型对预留授予的 113.70 万份股票期权进行预测算。具体参数选取如下：

- （1）标的股价：51.79 元/股（授予日 2026 年 6 月 1 日收盘价）
- （2）有效期：1 年、2 年（授予之日起至每期首个行权日的期限）
- （3）历史波动率：20.3430%、24.9278%（分别采用深证成指最近一年、两年的年化波动率）
- （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）

（二）第一类限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以授予日市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量，限制性股票单位成本=授予日收盘价-授予价格，以授予日 2026 年 6 月 1 日收盘价进行预测算。

（三）预计本次激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日股票期权、第一类限制性股票

的公允价值，并最终确认本次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/解除限售安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2026年6月1日为预留授予日，根据中国会计准则要求，本激励计划预留授予的权益成本摊销情况对各期会计成本的影响如下表所示：

权益工具	授予权益数量 (万股)	预计摊销的总 费用 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)	2028年 (万元)
股票期权	113.70	810.68	324.83	380.09	105.76
第一类限制性股票	80.00	2144.80	938.35	983.03	223.42
合计	193.70	2955.48	1263.18	1363.12	329.18

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、行权/授予价格和行权/解除限售数量相关，激励对象在行权/解除限售前离职、公司业绩考核、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际行权/解除限售数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、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，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本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，但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务、研发团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

九、法律意见书的结论性意见

截至法律意见书出具之日：公司已就本次授予取得现阶段必要的批准和授权；公司本次授予的具体情况符合《管理办法》等法律法规以及《2025年股票期权与限制性股票激励计划》的相关规定；本次授予尚需根据相关规定履行信息披露义务，并向深圳证券交易所和中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理相关登记手续。

十、备查文件

- 1、第五届董事会第二十六次会议决议；
- 2、董事会薪酬与考核委员会会议决议；

3、《广东华商律师事务所关于深圳市雷赛智能控制股份有限公司向 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的相关事项的法律意见书》。

特此公告。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2026 年 6 月 3 日