

深圳欣锐科技股份有限公司

关于 2026 年限制性股票与股票期权激励计划

首次授予股票期权登记完成的公告

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。

特别提示：

- 股票期权简称：欣锐 JLC5
- 股票期权代码：036643
- 首次授予登记数量：390 万份
- 首次授予登记人数：192 名
- 股票期权行权价格：29.84 元/份
- 股票期权的来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股和/或公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票
- 授予登记完成日：2026 年 7 月 9 日

深圳欣锐科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上市公司股权激励管理办法》、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，完成了 2026 年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称《激励计划》或“本激励计划”）股票期权首次授予登记工作，具体情况公告如下：

一、本激励计划已履行的相关审批程序

（一）2026 年 4 月 27 日，公司第四届董事会第十次会议审议通过了《关于公司<2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年限制性股票与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股权激励相关事宜的议案》等议案。

（二）2026 年 4 月 29 日至 2026 年 5 月 8 日，公司内部公示本激励计划拟激励对象姓名和职务。在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2026 年 5 月 12 日，公司披露《董事会薪酬

与考核委员会关于公司 2026 年限制性股票与股票期权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）2026 年 5 月 19 日，公司 2025 年年度股东会审议并通过《关于公司<2026 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2026 年限制性股票与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 年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》，并披露了《关于公司 2026 年限制性股票与股票期权激励计划内幕信息知情人及首次授予激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

（四）2026 年 7 月 6 日，公司第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议和第四届董事会第十一次会议审议通过了《关于调整 2026 年限制性股票与股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向激励对象首次授予限制性股票与股票期权的议案》。

二、股票期权授予的具体情况

（一）股票期权首次授权日：2026 年 7 月 6 日

（二）股票期权首次授予数量：390 万份

（三）股票期权首次授予人数：192 名

（四）股票期权行权价格：29.84 元/份

（五）股票期权的来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股和/或公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票

（六）本激励计划授予的股票期权有效期、等待期和行权安排

1、有效期

本激励计划的有效期自股票期权首次授权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、等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自授权日起 12 个月、24 个月、36 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、本激励计划授予的股票期权行权安排

在本激励计划经股东会通过后，授予的股票期权自授权之日起满 12 个月后，且在激励对象满足相应行权条件后按约定比例分次行权，行权日必须为本激励计

划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

（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；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划有效期内，如果《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等相关法律、行政法规、规范性文件和《深圳欣锐科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象股票期权行权时应当符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

4、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下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授权之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权首次授权之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自股票期权首次授权之日起 24 个月后的首个交易日至股票期权首次授权之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授权之日起 36 个月后的首个交易日至股票期权首次授权之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

（七）股票期权的行权条件

行权期内，同时满足以下条件，激励对象获授的股票期权方可办理行权：

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情形；

(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，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、满足公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予的股票期权的考核年度为 2026-2028 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2026 年净利润扭亏为盈
第二个行权期	以 2026 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 30%
第三个行权期	以 2026 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 60%，且不低于 8500 万元

注 1：净利润指经审计合并报表中归属于上市公司股东且剔除全部有效期内股权激励计划和员工持股计划股份支付费用影响后的净利润，下同。

注 2：净利润增长率=（本期净利润-2026 年净利润）÷2026 年净利润绝对值，下同。

若公司未达到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。

4、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，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分数划分为四个档次，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/行权的股份数量：

考核分数（G）	S	A	B	C	D
---------	---	---	---	---	---

个人层面归属/行权比例	100%	100%	70%	0%	0%
-------------	------	------	-----	----	----

激励对象当年实际归属/行权的第二类限制性股票/股票期权数量=个人当年计划归属/行权的第二类限制性股票/股票期权数量×个人层面归属/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、激励对象获授股票期权与公司内部公示情况一致性的说明

首次授予的激励对象中有 4 名激励对象因个人原因自愿放弃参与本激励计划，有 4 名激励对象已离职。根据公司 2025 年年度股东大会的授权，董事会对本激励计划首次授予激励对象名单进行调整，将前述人员原拟获授的限制性股票/股票期权在本激励计划的其他激励对象之间进行分配。调整后，本激励计划首次授予的激励对象人数由 200 人调整为 192 人。

除上述调整事项外，本次授予事项的内容与公司 2025 年年度股东大会审议通过的《激励计划》一致。

四、授予股票期权的登记完成情况

（一）股票期权简称：欣锐 JLC5

（二）股票期权代码：036643

（三）首次授予登记数量：390 万份

（四）首次授予登记人数：192 名

（五）首次授予登记完成日：2026 年 7 月 9 日

（六）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：

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量（万份）	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员						
1	顾建刚	中国	副经理	15.00	1.81%	0.09%
2	陈景俊	中国	副经理	10.00	1.20%	0.06%
3	朱若愚	中国	董事会秘书	5.00	0.60%	0.03%
二、其他激励对象						
中层管理人员、核心技术（业务）骨干和董事会认为需要激励的优秀人才（189人）				360	43.37%	2.14%
合计				390	46.99%	2.31%

注：上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

五、实施本激励计划对公司的影响

公司实施本激励计划有利于进一步建立和完善公司长效激励约束机制，增强公司凝聚力，共享公司发展成果，吸引和留住优秀人才，激发公司管理团队和业务骨干的工作热情，有效地将股东利益、公司发展和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远可持续发展。

特此公告。

深圳欣锐科技股份有限公司

董事会

2026年7月9日