

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首次授予部分第一个归属 期归属条件成就的公告

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：

- 本次拟归属的限制性股票数量：97.16万股
- 本次拟归属的股票来源：公司向激励对象定向发行的A股普通股股票

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9月11日召开了第三届董事会第十四次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。公司2025年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）首次授予部分第一个归属期归属条件已成就，符合归属条件的激励对象共计44人，因1名首次授予激励对象自愿放弃本次激励计划第一期归属的全部股份，最终归属人数为43人，合计可归属限制性股票数量为97.16万股。现将相关事项说明如下：

一、2025年限制性股票激励计划实施情况概要

（一）本次激励计划的主要内容

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，本次激励计划主要内容如下：

- 激励工具：第二类限制性股票
- 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

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

4.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 43 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%。

5.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。

6. 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。

7.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。

8.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

1.2025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。

2.2025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》。

3.2025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》。

4.2025 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。

5.2026 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。

6.2026 年 9 月 11 日，公司召开了第三届董事会第十四次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废 2025 年限制性股票激励计划已授予尚未归属的限制性股票的议案》。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相关事项进行了核查并发表核查意见。

（三）本次激励计划的授予情况

公司于 2025 年 9 月 16 日向 46 名激励对象首次授予 267.00 万股限制性股票，于 2026 年 8 月 24 日向 2 名激励对象授予预留的 33.00 万股限制性股票。

授予日期	授予价格 (元/股)	授予数量 (万股)	授予人数 (人)	授予后限制性股票 剩余数量(万股)
2025 年 9 月 16 日	13.13	267.00	46	33
2026 年 8 月 24 日	12.98	33.00	2	0

注：1.因公司实施 2025 年年度权益分派，本次激励计划授予价格由 13.13 元/股调整为 12.98 元/股。

2.公司本次激励计划有 2 名首次授予激励对象已离职，已不具备激励对象资格，其对应已授予但尚未归属的限制性股票由公司作废处理。

（四）本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划存在的差异情况

1.2026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》。根据《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》”）的相关规定，鉴于公司2025年年度权益分派已实施完毕，本次激励计划限制性股票的授予价格（含预留部分）由13.13元/股调整为12.98元/股。

2.2026年9月11日，公司召开第三届董事会第十四次会议，审议通过了《关于作废2025年限制性股票激励计划已授予尚未归属的限制性股票的议案》。由于公司本次激励计划首次授予部分激励对象因2025年度个人层面归属比例考核结果为“C”，其所获授份额的30%不能归属；以及1名首次授予激励对象自愿放弃本次激励计划第一期归属的全部股份、2名激励对象已离职，董事会同意作废本次激励计划已授予但尚未归属股票合计15.24万股。

除上述调整外，本次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。

二、董事会关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的说明

（一）董事会审议情况

2026年9月11日，公司召开了第三届董事会第十四次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）《激励计划》等相关规定以及公司2025年第二次临时股东会的授权，董事会认为公司2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已成就，首次授予部分本次可归属数量为97.16万股，同意公司在进入第一个归属期后，按照本次激励计划相关规定为符合条件的43名首次授予激励对象办理归属相关事宜。

（二）董事会关于本激励计划首次授予第一个归属期条件成就的说明

根据《激励计划》的规定，本次激励计划首次授予部分第一个归属期为自首次授予之日起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，可归属比例为 40%。本次激励计划限制性股票的授予日为 2025 年 9 月 16 日，于 2026 年 9 月 16 日进入首次授予部分第一个归属期。

本次激励计划首次授予部分第一个归属期满足归属条件的说明：

归属条件			达成情况
1.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。			公司未发生前述情形，符合归属条件。
2.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。			激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
3.激励对象归属权益的任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。			首次授予的 46 名激励对象中，除 2 名激励对象在归属前离职外，其余 44 名激励对象仍在公司任职，激励对象符合归属任职期限要求。
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第一个归属期业绩考核目标如下表所示：			根据公司 2025 年年度报告，2025 年度营业收入为 46,731.6241 万元，首次授予部分第一个归属期公司层面业绩考核目标达成，公司层面归属比例为 100%。
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 44,000.00 万元或 2025 年净利润不低于 4,500 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。			
5.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，			除 2 名激励对象离职外，本次激励计划首次授予激励对象中，40 名激励对象 2025 年度个

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：						人绩效考核结果为“B”及以上，对应个人层面归属比例为 100%；4 名激励对象 2025 年度个人绩效考核结果为“C”，对应个人层面归属比例为 70%。
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。						

综上所述，董事会认为《激励计划》中设定的首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就，根据公司 2025 年第二次临时股东会对董事会的授权，同意公司在进入第一个归属期后，按照本次激励计划的相关规定办理首次授予部分第一个归属期的相关归属事宜。

三、本次限制性股票可归属的具体情况

- （一）授予日：2025年9月16日；
- （二）授予价格：12.98元/股（调整后）；
- （三）归属数量：97.16万股；
- （四）归属人数：43人；
- （五）股票来源：公司向激励对象定向发行的A股普通股股票；
- （六）本次激励计划可归属激励对象名单及归属情况：

姓名	职务	本次归属前已获授限制性股票数量（万股）	本次可归属限制性股票数量（万股）	本次归属数量占已获授限制性股票的百分比（%）
吴小玲	职工董事	2	0.56	28
孙维	董事会秘书	3	1.2	40
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 42 人）		256	95.96	37
合计		261	97.72	38

注：1.上表不含已经离职的激励对象获授的限制性股票及可归属限制性股票数量。

2.因 1 名首次授予激励对象自愿放弃本次激励计划第一期归属的全部股份，最终归属人数为 43 人，合计可归属限制性股票数量为 97.16 万股。

四、薪酬与考核委员会意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：根据《激励计划》的相关规定，公司本次激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就。本次拟归属限制性股票的 44 名激励对象，因 1 名首次授予激励对象自愿放弃本次激励计划第一期归属的全部股份，最终归属人数为 43 人。同意公司为本次符合归属条件的 43 名激励对象办理归属相关事宜，本次可归属限制性股票数量为 97.16 万股。上述事项符合相关法律、法规、规范性文件及本次激励计划的有关规定，不存在损害公司及股东合法权益的情形。

五、激励对象买卖公司股票情况的说明

本激励计划本次归属的激励对象中，有 1 名董事，2 名高级管理人员。经公司自查，公司董事吴小玲先生存在本次董事会决议前 6 个月存在卖出公司股票的行为：在 2026 年 2 月 26 日至 2026 年 5 月 25 日期间，通过集中竞价交易方式减持公司股票 5,298 股（占本公司总股本的 0.003%），具体内容详见公司分别于 2026 年 1 月 27 日、2026 年 5 月 11 日披露的《关于董事减持股份预披露公告》（2026-001）及《关于董事股份减持计划实施完毕的公告》（2026-022）。

六、法律意见书的结论性意见

广东信达律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，公司本次股权激励计划归属的相关事项已获得现阶段必要的批准和授权；本次归属条件已成就，本次归属符合《管理办法》《自律监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《激励计划》的规定；本次归属尚未进入归属期，尚待公司于归属期内办理本次归属相关事宜。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估。公司在授予日授予限制性股票后，将根据会计

准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

八、报备文件

1. 《深圳瑞捷技术股份有限公司第三届董事会薪酬与考核委员会第七次会议决议》；
2. 《深圳瑞捷技术股份有限公司第三届董事会第十四次会议决议》；
3. 《广东信达律师事务所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限制性股票相关事项的法律意见书》。

深圳瑞捷技术股份有限公司

2026 年 9 月 12 日