

深圳市强瑞精密技术股份有限公司
关于 2025 年股票期权激励与限制性股票激励计划
股票期权首次授予登记授予完成的公告

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。

重要内容提示：

- 1、股票期权简称：强瑞JLC1
- 2、股票期权代码：036625
- 3、本激励计划授予股票期权总数量为200万份，本次授予数量为193.33万份，占授予股票期权总数比例96.66%，占公司总股本的1.87%；
- 4、本次授予股票期权总人数：152人；
- 5、本次股票期权的授予日为2026年1月16日，授予登记完成日为2026年2月6日；
- 6、本次股票期权行权价格：92.05元/份
- 7、本次授予的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股，不涉及公司回购股份；
- 8、本次授予的股票期权有效期为60个月，股票期权自授权之日起满12个月、24个月、36个月后分三次行权。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司（以下简称“公司”）根据2026年1月16日召开的第三届董事会第九次（临时）会议审议通过的《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与限制性股票的议案》以及中国证券监督管理委员会《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等的规定，已完成公司

2025年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）之股票期权的首次授予登记工作，现将有关情况公告如下：

一、股票期权激励计划已履行的相关审批程序

1、2025年12月23日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第四次会议和第三届董事会第七次（临时）会议，审议通过了《关于〈深圳市强瑞精密技术股份有限公司2025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〈深圳市强瑞精密技术股份有限公司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》《关于提请股东会授权董事会办理2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会发表了明确同意意见。

2、2025年12月26日至2026年1月4日，公司对本次激励计划拟首次授予的激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示。公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何异议，并于2026年1月6日披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司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的审核意见及公示情况说明》；并于同日披露了《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首次授予激励对象买卖公司股票的自查报告》（公告编号：2026-001、2026-002）。

3、2026年1月13日，公司召开2026年第一次临时股东会，审议通过了《关于〈深圳市强瑞精密技术股份有限公司2025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〈深圳市强瑞精密技术股份有限公司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》《关于提请股东会授权董事会办理2025年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

4、2026年1月16日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第五次会议和第三届董事会第九次（临时）会议，审议并通过了《关于向2025年股票期权与限制性股票激励计划激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对本次授予事项进行了核查。

二、本次股票期权激励计划授予的具体情况

1、本次股票期权的授予日期：2026年1月16日；

2、本次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、本次股票期权的首次授予人数：152人；

4、本次股票期权的行权价格：92.05元/份；

5、本次股票期权的首次授予数量及分配情况

公司拟向激励对象首次授予的股票期权为193.33万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.87%。

本激励计划授予股票期权在各激励对象之间的分配情况如下表所示：

姓名	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	占本激励计划公告时股本总额的比例
黄国平	董事	3.33	1.67%	0.0322%
游向阳	董事，财务总监，副总经理	3.33	1.67%	0.0322%
左文广	董事，技术总监，副总经理	3.33	1.67%	0.0322%
张 丽	职工代表董事	0.87	0.44%	0.0084%
钟 宏	董事会秘书，副总经理	3.33	1.67%	0.0322%
核心骨干（147人）		179.14	89.57%	1.7318%
预留部分		6.67	3.34%	0.0645%
合计		200.00	100.00%	1.9335%

注：1、本激励计划实施后，公司全部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%。本激励计划中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公司股票数量，累计未超过公司股本总额的1%。

2、本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%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留授予部分的激励对象将在本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、董事会薪酬与考核委员会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司将在内部公示激励对象相关信息。

4、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、行权安排和禁售期

（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）股票期权激励计划的等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期分别为自首次授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（3）股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会通过后，首次授予的股票期权自首次授权日起满 12 个月后，且在激励对象满足相应行权条件后可以开始分次行权。可行权日必须为交易日，且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；

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《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。

本激励计划首次授予股票期权的行权期及各期行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授权之日起12个月后的首个交易日起至首次授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权之日起24个月后的首个交易日起至首次授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权之日起36个月后的首个交易日起至首次授权之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留的股票期权在2026年三季度报披露之前授予完成，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及时间安排与首次授予保持一致；若本激励计划预留授予的股票期权于2026年三季度报披露之后授予完成，则预留授予的股票期权的各批次行权比例及时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授权之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%

行权安排	行权期间	行权比例
第二个行权期	自预留授权之日起24个月后的首个交易日起至预留授权之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

除本激励计划另有约定之外，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，由公司注销。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时股票期权不得行权，则因前述原因获得的股份同样不得行权。

未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销，且相关权益不得递延至以后年度。

（4）公司层面业绩考核要求

股票期权激励计划的考核年度为2026-2028三个会计年度，每个会计年度考核一次。具体考核要求如下表所示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026年度	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率目标值为30%。
第二个行权期	2027年度	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率目标值为60%。
第三个行权期	2028年度	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率目标值为80%。

业绩考核指标	业绩完成情况（R）	公司层面可行权比例（X）
年度净利润相对于 2025 年的净利润增长率	$R \geq 80\%$	$X = R$
	$R < 80\%$	$X = 0$

若预留的股票期权在2026年三季报披露之前授予完成，则预留部分考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2026年三季报披露之后授予完成，则预留部分的考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分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	2027年度	以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率目标值为60%。
第二个行权期	2028年度	以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率目标值为80%。

业绩考核指标	业绩完成情况（R）	公司层面可行权比例（X）
年度净利润相对于 2025 年的净利润增长率	$R \geq 80\%$	$X=R$
	$R < 80\%$	$X=0$

注：1、上述“净利润”均指扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划等激励事项所产生的激励成本影响。

2、净利润完成率（R）=当期净利润实际完成值/当期目标增长率所对应的净利润目标值。

（5）个人层面业绩考核要求

在有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。根据公司制定的绩效管理办法及其实施细则，将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为“A”“B”和“C”三档。具体如下：

考核内容	考核结果	个人绩效行权比例（Y）
年度绩效等级	A	100%
	B	67%
	C	0

公司层面的业绩考核适用于所有激励对象，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行权的股票均不得行权，由公司注销；

在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际可行权数量=个人当期计划行权数量×当期公司层面行权比例（X）×当期个人层面行权比例（Y）。公司将为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期行权条件未成就的，对应的股票由公司注销，不得递延至下期行权。

三、本次激励计划股票期权授予登记完成情况

- 1、期权简称：强瑞 JLC1
- 2、期权代码：036625
- 3、股票期权授予登记完成时间：2026 年 2 月 6 日

四、激励对象获授股票期权与公示情况一致性的说明

本次授予的激励对象名单、授予数量及授予价格与公司第三届董事会第九次（临时）会议审议通过的《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与限制性股票的议案》中的授予情况一致。

五、股票期权的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

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，公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本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。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

激励工具	预计摊销的费用	2026 年	2027 年	2028 年
股票期权	2,984.22	1,911.33	803.06	269.83

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、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、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归属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。

特此公告。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

董事会

2026年2月6日