

## 深圳市强瑞精密技术股份有限公司

### 2022年限制性股票激励计划(草案)摘要

#### 声 明

本公司及全体董事、监事保证本期激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本期激励计划所获得的全部利益返还公司

#### 特别提示

一、本激励计划系依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》和《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律法规、规范性文件及《深圳市强瑞精密技术股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。标的股票来源为深圳市强瑞精密技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行本公司A股普通股。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司增发的A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计235万股，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划草案公告时公司总股本73,886,622.00股的3.18%。其中，首次授予限制性股票数量215万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额73,886,622.00股的2.91%，约占本激励计划拟

授予权益总额的91.49%；预留限制性股票数量20万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额73,886,622.00股的0.27%，占本激励计划拟授予权益总额的8.51%。

本次激励计划实施后，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%。

四、本激励计划首次授予的激励对象总人数为251人，包括公司公告本激励计划时在公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干，不包括公司独立董事、监事。

预留权益的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划授予限制性股票的授予价格（含预留授予）为14.41元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成归属登记期间，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，应对限制性股票的授予价格和数量进行相应的调整。

六、本激励计划有效期为限制性股票首次授予日起至所有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。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。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、子女未参与本激励

计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

预留部分须在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确预留权益的激励对象；超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

## 目录

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 目录.....                          | 4  |
| 第一章 释 义 .....                    | 5  |
| 第二章 本激励计划的目的与原则 .....            | 6  |
| 第三章 本激励计划的管理机构 .....             | 7  |
| 第四章 激励对象的确定依据和范围 .....           | 8  |
| 第五章 限制性股票的来源、数量和分配 .....         | 10 |
| 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 ..... | 12 |
| 第七章 限制性股票的授予价格及确定方法 .....        | 15 |
| 第八章 限制性股票的授予和归属条件 .....          | 16 |
| 第九章 本激励计划的调整方法和程序 .....          | 20 |
| 第十章 限制性股票的会计处理 .....             | 22 |
| 第十一章 公司/激励对象发生异动的处理 .....        | 24 |
| 第十二章 公司与激励对象之间争议的解决 .....        | 27 |
| 第十三章 附则 .....                    | 28 |

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

|                  |   |                                                    |
|------------------|---|----------------------------------------------------|
| 强瑞技术、本公司、公司、上市公司 | 指 | 深圳市强瑞精密技术股份有限公司（含下属分、子公司）                          |
| 本激励计划、股权激励计划、本计划 | 指 | 深圳市强瑞精密技术股份有限公司2022年限制性股票激励计划                      |
| 限制性股票、第二类限制性股票   | 指 | 符合本激励计划授予条件的激励对象在满足相应归属条件后，按约定比例分次获得并登记的本公司A股普通股股票 |
| 激励对象             | 指 | 按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干    |
| 授予日              | 指 | 公司向激励对象授予权益的日期，授予日必须为交易日                           |
| 授予价格             | 指 | 公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格                             |
| 有效期              | 指 | 自第二类限制性股票首次授予日起至所有限制性股票归属或作废失效的期间                  |
| 归属               | 指 | 第二类限制性股票激励对象满足归属条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为            |
| 归属条件             | 指 | 本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类限制性股票所需满足的获益条件                 |
| 归属日              | 指 | 第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，归属日必须为交易日          |
| 《公司法》            | 指 | 《中华人民共和国公司法》                                       |
| 《证券法》            | 指 | 《中华人民共和国证券法》                                       |
| 《管理办法》           | 指 | 《上市公司股权激励管理办法》                                     |
| 《上市规则》           | 指 | 《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》                        |
| 《自律监管指南第1号》      | 指 | 《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》                    |
| 《公司章程》           | 指 | 《深圳市强瑞精密技术股份有限公司章程》                                |
| 中国证监会            | 指 | 中国证券监督管理委员会                                        |
| 证券交易所            | 指 | 深圳证券交易所                                            |
| 元、万元             | 指 | 人民币元、人民币万元                                         |

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分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。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益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发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南第1号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构及监督人，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，独立董事、监事会应当就激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南第1号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、监事）。以上激励对象是对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心人员，符合本激励计划的目的。

### 二、激励对象的范围

本激励计划首次授予限制性股票涉及的激励对象总人数为251人，包括：

#### （一）公司董事、高级管理人员

#### （二）公司中层管理人员；

（三）公司核心技术（业务）骨干。本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及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。以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及在本激励计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

（四）预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、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本次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。



### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

## 第五章 限制性股票的来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行本公司A股普通股。

### 二、拟授予限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计235万股，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划草案公告时公司总股本73,886,622.00股的3.18%。其中，首次授予限制性股票数量215万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额73,886,622.00股的2.91%，约占本激励计划拟授予权益总额的91.49%；预留限制性股票数量20万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额73,886,622.00股的0.27%，占本激励计划拟授予权益总额的8.51%。

### 三、拟授予限制性股票的分配情况

本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            | 获授的限制性股票数量(万股) | 占授予限制性股票总数的比例 | 占本激励计划公告时股本总额的比例 |
|-------------------------|---------------|----------------|---------------|------------------|
| 申觉中                     | 董事、副总经理       | 20             | 8.51%         | 0.27%            |
| 左文广                     | 董事、技术总监       | 2.5            | 1.06%         | 0.03%            |
| 游向阳                     | 董事、董事会秘书、财务总监 | 2.5            | 1.06%         | 0.03%            |
| 吴维萍                     | 董事            | 1.5            | 0.64%         | 0.02%            |
| 中层管理人员、核心技术（业务）骨干（247人） |               | 188.5          | 80.21%        | 2.55%            |
| 首次授予部分合计（251人）          |               | 215            | 91.49%        | 2.91%            |
| 预留部分                    |               | 20             | 8.51%         | 0.27%            |
| 合计                      |               | 235            | 100.00%       | 3.18%            |

注：1、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独立董事、监事及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、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。

4、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、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激励对象相关信息。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期自限制性股票首次授予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。

### 二、本激励计划的授予日

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。

公司需在股东大会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

预留部分须在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确预留权益的激励对象；超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### 三、本激励计划的归属期限及归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后，且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、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日；
- 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。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属安排如下表所示：

| 归属安排   | 归属期间                                     | 归属权益数量占授予权益总量的比例 |
|--------|------------------------------------------|------------------|
| 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授予之日起24个月内的最后一个交易日当 | 30%              |

|        |                                            |     |
|--------|--------------------------------------------|-----|
|        | 日止                                         |     |
| 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授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

若本激励计划预留授予的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露前授出，预留部分归属安排与首次授予归属安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露后授出，则预留授予的限制性股票的归属安排具体如下：

| 归属安排   | 归属期间                                           | 归属权益数量占授予权益总量的比例 |
|--------|------------------------------------------------|------------------|
| 第一个归属期 | 自预留部分授予之日起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 | 自预留部分授予之日起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%              |

激励对象根据本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转增股本、送股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。

归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，未满足归属条件的激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至以后年度。

#### 四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

- 1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份

不得超过其所持有本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

## 第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格（含预留部分）为每股14.41元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股14.41元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

### 二、限制性股票授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格（含预留部分）的确定方法为不低于本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价的50%，并确定为14.41元/股。该授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）每股28.81元的50%，为每股14.41元；

2、本计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）每股28.48元的50%，为每股14.24元；

## 第八章 限制性股票的授予和归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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；

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；

6、中国证监会认定的其他情形。

### 二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（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；

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；

6、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在2022年-2024年三个会计年度中，分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属安排   | 公司业绩考核指标                     |
|--------|------------------------------|
| 第一个归属期 | 以2021年为基数，2022年净利润增长率不低于25%  |
| 第二个归属期 | 以2021年为基数，2023年净利润增长率不低于60%  |
| 第三个归属期 | 以2021年为基数，2024年净利润增长率不低于100% |

注：1、上述“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

若预留部分限制性股票在公司 2022 年第三季度报告披露前授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在公司 2022 年第三季度报告披露后授出，预留授予的限制性股票考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 归属安排   | 公司业绩考核指标                     |
|--------|------------------------------|
| 第一个归属期 | 以2021年为基数，2023年净利润增长率不低于60%  |
| 第二个归属期 | 以2021年为基数，2024年净利润增长率不低于100% |

注：1、上述“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

2、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。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

#### （四）个人层面绩效考核要求

在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。根据公司制定的绩效管理办法，将激励对象上一年度个人绩效考核结果划分为 A、B、C 三档。

激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的标准系数×激励对象当年计划归属的限制性股票数量

具体如下：

| 考核内容          | 考核结果   | 可归属比例 |
|---------------|--------|-------|
| 年度绩效等级<br>(X) | X=A    | 100%  |
|               | X=B    | 80%   |
|               | X=C及以下 | 0     |

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或不能完全归属的部分，作废失效，不可递延至下一年度。

#### （五）考核指标的科学性和合理性说明

首先，绩效考核指标的设立符合相关法律法规和《公司章程》的相关规定和精神。公司董事会薪酬与考核委员会为配合公司本激励计划的实施，根据《公司法》《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况制订

了《考核管理办法》。

其次，考核内容层次分明，范围全面，分级明确。公司本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

公司自成立以来，一直围绕手机等终端电子产品的生产加工和功能检测开展业务，为手机品牌商及其代工厂商提供治具、设备等产品。在日常生产经营过程中，公司坚持技术创新和产品创新的路线，根据行业技术发展趋势和客户的个性化需求持续改进相关的组装和检测技术，为公司持续获得客户订单奠定了坚实基础。为实现公司战略目标及保持现有竞争力，本激励计划以净利润作为公司层面的考核指标，该指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测企业经营发展趋势、衡量公司经营效益及成长性的有效指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本次激励计划业绩考核指标。本激励计划设定的目标有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件以及具体的归属数量。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束性，能够达到考核效果，也将进一步督促激励对象尽忠职守，为公司发展做出贡献。

## 第九章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股、拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（三）缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P0\div(1+n)$$

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的授予价格。

#### （二）配股

$$P=P0\times (P1+P2\times n)\div [P1\times (1+n)]$$

其中：P0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

#### （三）缩股

$$P=P0\div n$$

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

#### （四）派息

$$P=P0-V$$

其中：P0为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须为正数。

#### （五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

### 三、本激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

## 第十章 限制性股票的会计处理

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、限制性股票的公允价值及确定方法

根据中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例—授予限制性股票》的有关规定，公司以Black-Scholes模型作为第二类限制性股票授予日公允价值的计量模型，该模型以2022年6月2日为计算的基准日，对首次授予的限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：29.14元（2022年6月2日收盘价）；

（二）有效期分别为：12个月、24个月、36个月；

（三）历史波动率：21.5%、21.52%、22.14%（采用深证综指最近三年历史波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期的人民币存款基准利率）；

（五）股息率：1.7159%。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，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归属比例摊销。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，本激励计划拟首次授予215万股限制性股票，对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为2022年6月）：

| 首次授予数量<br>（万股） | 预计摊销的总<br>费用（万元） | 2022年<br>（万元） | 2023年<br>（万元） | 2024年<br>（万元） | 2025年<br>（万元） |
|----------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 215.00         | 3103.91          | 1056.02       | 1266.66       | 608.20        | 173.02        |

说明：1、本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

2、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

3、上述成本摊销预测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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票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。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

## 第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但未归属的限制性股票取消归属：

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需要终止激励计划的情形。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或权益归属安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照本计划规定收回激励对象所得全部利益。

### 二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已归属的权益继续有效，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

- 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、在本激励计划有效期内，激励对象成为独立董事、监事或法律、法规规定的其他不能持有公司限制性股票的人员的；
- 6、因离职，不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，董事会有权视情节严重程度追回其已归属限制性股票所获得的全部或部分收益；
- 7、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形；
- 8、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 9、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。个人过错包括但不限于以下行为：违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况等。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，自退休之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的激励对象，其获授的限制性股票按照退休后新签署聘用合同的约定进行归属。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，董事会可以决定对激

励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未归属的限制性股票按照身故前本激励计划规定的程序进行，董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

2、激励对象因其他原因身故的，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十二章 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 第十三章 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

董事会

2022 年 6 月 2 日