证券代码：688655　　证券简称：迅捷兴　　公告编号：2026-074

# 深圳市迅捷兴科技股份有限公司

# 2026年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

**重要内容提示：**

| | |
|---|---|
| 股权激励方式 | □第一类限制性股票<br>☑第二类限制性股票<br>□股票期权<br>□其他 |
| 股份来源 | ☑发行股份<br>☑回购股份<br>□其他 |
| 本次股权激励计划有效期 | 60个月 |
| 本次股权激励计划拟授予的权益数量 | 510.52万股 |
| 本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例 | 3.73 % |
| 本次股权激励计划是否有预留 | ☑是，预留数量 80.00 万股；<br>占本股权激励拟授予权益比例15.67%<br>□否 |
| 本次股权激励计划拟首次授予的权益数量 | 430.52万股 |
| 激励对象数量 | 167 人 |
| 激励对象数量占员工总数比例 | 8.52% |
| 激励对象范围 | ☑董事<br>☑高级管理人员<br>☑核心技术或业务人员<br>□外籍员工<br>☑其他，香港籍员工 |
| 授予价格/行权价格 | 不低于23.00元/股 |

## 一、股权激励计划目的

（一）本激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效地将股东利益、公

司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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。

（二）其他激励计划的简要情况

截至本激励计划公告日，本公司同时正在实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“2025年激励计划”）简要情况如下：

公司分别于2025年1月6日、2025年1月22日召开第三届董事会第二十二次会议及2025年第一次临时股东大会审议通过了《关于公司<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，公司于2025年2月28日以7.59元/股的授予价格向129名激励对象首次授予295.68万股限制性股票；于2025年8月21日以7.59元/股的授予价格向4名激励对象授予预留13.36万股限制性股票。

本激励计划与正在实施的2025年激励计划系公司基于不同发展阶段所制定的员工激励机制，两期激励计划相互独立。

**二、股权激励方式及标的股票来源**

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）。股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票或/和公司从二级市场回购的公司A股普通股股票。

**三、拟授出的权益数量**

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票510.52万股，约占本激励计划公告时公司总股本13,684.6527万股的3.73%。其中，首次授予限制性股票430.52万股，约占本激励计划公告时公司总股本的3.15%，约占本激励计划拟授予权益总额的84.33%；预留授予80.00万股，约占本激励计划公告时公司总股本的0.58%，约占本激励计划拟授予权益总额的15.67%。

截至本激励计划公告日，公司2025年激励计划尚在有效期内，公司2025年限制性股票激励计划所涉及的标的股票数量为309.04万股。公司全部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本激励计划提交股东会时公

司股本总额的20.00%。本激励计划中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，累计未超过公司股本总额的1.00%。

**四、激励对象的范围及各自所获授的权益数量**

（一）激励对象的确定依据

1、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》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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

（二）激励对象人数/范围

1、 本激励计划拟首次授予激励对象不超过167人，约占公司员工总数1,959人（截至2026年10月31日）的8.52%，包括：

（1）董事、高级管理人员；

（2）核心技术人员；

（3）核心骨干及董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任，职工代表董事需经职工代表大会选举。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

2、本激励计划拟首次授予的激励对象包括公司控股股东、实际控制人马卓先生及其一致行动人杨春光先生、马颖女士、马颖女士配偶杜林峰先生。公司将前述人员纳入本激励计划的原因为：

马卓先生系公司董事长、总经理，是公司的核心管理者，负责公司战略规划、经营管理，对公司未来战略方针的制定、经营决策的把控及重大经营事项的管理具有重大影响；杨春光先生任销售经理，分管公司华西南区销售工作；马颖女士任公司董事、市场部副总经理，协助营销总经理管理营销中心工作；杜林峰先生担任珠海事业部常务副总经理并兼任信丰事业部常务副总经理，全面主持珠海事业部日常运营，分管信丰事业部行政人事、基建、内控合规及公共关系等综合管理工作。将上述人员纳入本激励计划有助于提升公司核心人员参与的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。因此，公司将马卓先生、杨春光先生、马颖女士、杜林峰先生纳入本激励计划符合公司实际情况和未来发展需要，符合《上市规则》《自律监管指南》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

本激励计划拟首次授予激励对象包含1名中国香港籍员工，该名激励对象任职于公司销售管理岗位，在公司的业务拓展方面起到不可忽视的重要作用。

除上述人员外，本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括公司其他单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，不包括公司独立董事，亦不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

在本激励计划公告日至董事会确定的授予日期间，若激励对象提出离职或明确表示放弃拟获授的限制性股票，董事会有权取消该等激励对象的激励资格，并在本激励计划确定的激励对象范围内对具体名单及授予权益数量进行适当调整。

3、预留授予部分的激励对象由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、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。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）激励对象获授权益的分配情况

| 序号 | 姓名 | 国籍 | 职务 | 获授的限制性股票数量（万股） | 占拟授予权益总额的比例 | 占本激励计划公告时公司总股本的比例 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 一、董事、高级管理人员、核心技术人员 | | | | | | |
| 1 | 马卓 | 中国 | 董事长、总经理 | 30.00 | 5.88% | 0.22% |
| 2 | 李铁 | 中国 | 董事、副总经理 | 28.00 | 5.48% | 0.20% |
| 3 | 马颖 | 中国 | 董事 | 25.00 | 4.90% | 0.18% |
| 4 | 杜勇 | 中国 | 职工董事 | 25.00 | 4.90% | 0.18% |
| 5 | 吴玉梅 | 中国 | 董事会秘书 | 25.00 | 4.90% | 0.18% |
| 6 | 刘望兰 | 中国 | 财务总监 | 25.00 | 4.90% | 0.18% |
| 7 | 张仁德 | 中国 | 核心技术人员 | 18.00 | 3.53% | 0.13% |
| 8 | 陈强 | 中国 | 核心技术人员 | 3.90 | 0.76% | 0.03% |
| 9 | 黄先广 | 中国 | 核心技术人员 | 2.40 | 0.47% | 0.02% |
| 二、董事会认为需要激励的其他人员（158人） | | | | 248.22 | 48.62% | 1.81% |
| 三、预留部分 | | | | 80.00 | 15.67% | 0.58% |
| 合计 | | | | 510.52 | 100.00% | 3.73% |

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均累计未超过公司股本总额的1.00%。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20.00%。

2、本激励计划首次授予激励对象不包括独立董事，除实际控制人及其一致行动人马卓先生、杨春光先生、马颖女士、马颖女士配偶杜林峰先生外，首次授予激励对象不包括其他单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人的配偶、父母、子女。

3、上表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，系四舍五入所致。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2、公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前5日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

## 五、授予价格、行权价格及确定方法

| | |
|---|---|
| 授予价格/行 | 首次授予价格不低于23元/股：授权公司董事会以授予日公司 |

| | |
|---|---|
| 权价格 | 股票收盘价为基准，最终确定授予价格。 |
| 授予价格的确定方式 | ☑前1个交易日均价，33.95元/股<br>☑前20个交易日均价，42.20元/股<br>□前60个交易日均价，____元/股<br>□前120个交易日均价，____元/股 |

（一）首次授予部分限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格不低于23.00元/股。公司以控制股份支付费用为前提，届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定授予价格，但授予价格不得低于23.00元/股。

（二）首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的首次授予价格为不低于23.00元/股，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划公告前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33.95元的50%为16.98元/股。

2、本激励计划公告前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42.20元的50%为21.10元/股。

（三）预留授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，需召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、预留限制性股票授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%；

2、预留限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

（四）定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方式，以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，系基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可

而确定，本着约束与激励对等的原则，进一步稳定和激励核心团队，促进公司稳健、可持续发展。本激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性、公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励与约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性；同时，激励对象最终收益取决于公司业绩考核、个人绩效考核及二级市场股价等因素，员工利益与股东利益具有一致性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次限制性股票激励计划的授予价格及定价方式，此次激励计划的实施将进一步稳定核心团队，推动员工利益与股东利益深度绑定。

**六、股权激励计划的相关时间安排**

（一）股权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为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。

（二）股权激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过本激励计划之日起60日内对激励对象进行首次授予限制性股票并公告。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过本激励计划后12个月内确认。

2、本激励计划的归属安排

本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，归属日必须为交易日，且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15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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，至依法披露之日；

（4）中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《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发生变更，适用变更后的相关规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属安排如下表所示：

| 归属期 | 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 | 30% |
| 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止 | 40% |

若预留授予部分在公司2027年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的各批次归属安排如下：

| 归属期 | 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 | 30% |
| 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至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日止 | 40% |

若预留授予部分在公司2027年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分的各批次归属安排如下：

| 归属期 | 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至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止 | 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至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止 | 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，作废失效。

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、不得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、股份拆细、配股、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。

3、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获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于短线交易监管的若干规定》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。因股权激励限制性股票授予、登记或者股票期权行权导致证券数量变动的，不构成短线交易，但利用信息优势等，谋取非法利益的除外。若相关法律法规、规范性文件中对短线交易的规定发生变化，则参照变更后的规定处理。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于短线交易监管的若干规定》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。

## 七、本激励计划的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可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，则不能向激励对象授予限制性股票。

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。

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。

（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：

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。

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。

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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形，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。

3、激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

4、公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为2027年-2029年三个会计年度，每个归属期考核一次。以达到业绩考核目标作为激励对象当期限制性股票的归属条件之一。

本激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示：

| 归属期 | 公司层面业绩考核目标 |
| --- | --- |
| 第一个归属期 | 满足以下目标：<br>2027 年营业收入不低于 150,000 万元，且净利润不低于 12,000 万元； |
| 第二个归属期 | 满足以下两个目标之一：<br>1、营业收入不低于180,000万元，且净利润不低于15,000万元；<br>2、2027 年、2028 年两年累计净利润不低于 27,000 万元； |
| 第三个归属期 | 满足以下两个目标之一：<br>1、营业收入不低于216,000万元，且净利润不低于18,000万元；<br>2、2027-2029 年三年累计净利润不低于 45,000 万元； |

注： 1、上述“营业收入”以经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”以经会计师事务所审计的合并报表为准，指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划股份支付费用和考核期公司新项目新增固定资产折旧影响的数据作为计算依据。

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。

若预留授予部分在公司 2027 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的公司层面业绩考核安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2027 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分考核目标如下表所示：

| 归属期 | 公司层面业绩考核目标 |
| --- | --- |
| 第一个归属期 | 满足以下两个目标之一：<br>1、营业收入不低于180,000万元，且净利润不低于15,000万元；<br>2、2027 年、2028 年两年累计净利润不低于 27,000 万元； |
| 第二个归属期 | 满足以下两个目标之一：<br>1、营业收入不低于216,000万元，且净利润不低于18,000万元；<br>2、2027-2029 年三年累计净利润不低于 45,000 万元； |

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应当期计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

5、个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。各归属期对应的个人层面绩效考核年度如下表所示：

| 归属安排 | | 个人绩效考核年度 |
|---|---|---|
| 首次授予限制性股票、预留部分限制性股票在 2027 年第三季度报告披露之前授予 | 第一个归属期 | 2027 年 |
| | 第二个归属期 | 2028 年 |
| | 第三个归属期 | 2029 年 |
| 预留部分限制性股票在 2027 年第三季度报告披露之后授予 | 第一个归属期 | 2028 年 |
| | 第二个归属期 | 2029 年 |

激励对象的绩效考核结果划分为“S”、“A”、“B”、“C”和“D”五个等级，届时依据考核年度个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

| 个人绩效考核结果 | S | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|
| 个人层面归属比例 | 100% | | | 70% | 0% |

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，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，不得递延至下期。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

6、考核指标的科学性和合理性说明

公司本激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司的主营业务为印制电路板（PCB）的研发、生产与销售，目前业务已涵盖了样板、小批量板和中大批量板，可满足客户从新产品开发至最终定型量产的 PCB 需求，是行业内为数不多可以为客户提供从样板到批量生产一站式服务的

PCB 企业。公司拥有深圳、信丰和珠海三个生产基地，已筑牢规模化发展基础。伴随着市场复苏，公司将加快市场开发和优质大客户订单导入，从而加快提升现有工厂产能利用率水平，发挥规模效应，持续改善盈利水平。本激励计划业绩考核指标的设置充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，指标的设定合理、科学，具有一定的挑战性，同时有助于调动员工的积极性，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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及具体可归属数量。

综上，公司本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效果，能够达到本激励计划的考核目的。

## 八、 限制性股票数量和限制性股票价格的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中：$Q_0$ 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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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授予/归属数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P_0\div(1+n)$

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、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)\div[P_1\times(1+n)]$

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。

3、缩股

$P=P_0\div n$

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。

4、派息

$P=P_0-V$

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 仍须大于 1。

5、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作调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

根据股东会授权，当出现本章节上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因本章节上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。公司应聘请律师事务所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，同时公告法律意见书。

**九、公司授予限制性股票及激励对象行权的程序**

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划及《考核管理办法》，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权公司董事会，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）等工作。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规

定发表专业意见。

4、公司在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。公司应当对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。股东会应当对本股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议股权激励计划时，拟为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

6、本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属、作废失效、办理有关登记等事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董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是否成就进行审议并公告。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东会审议通过后，公司应在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。未完成授予的限制性股票失效，且终止本激励计划后的3个月内不得再次审议股权激励计划。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件，当批次对应的限制性股票不得归属，并作废失效。上市公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

**十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制**

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未登记的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、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、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。

3、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信

息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上交所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对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。若情节严重，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司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。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、聘用合同或劳务合同执行。

8、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得归属股票，并按规定锁定和买卖股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享

受与该等股份有关的投票权和表决权，股息及红利分配权（包括因公司清盘而产生的权利）。

6、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其他税费。

7、激励对象承诺，若在本激励计划实施过程中，出现本激励计划所规定的不能成为激励对象情形的，自不能成为激励对象的年度起将放弃参与本激励计划的权利，并不向公司主张任何补偿；其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

8、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

9、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

10、激励对象在限制性股票归属后离职且签署竞业限制协议或类似协议的，应当遵守该协议的约定并履行相应的义务，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。若发生违反竞业限制的情况，公司除按照协议追究责任外，公司还有权要求激励对象将其获授的限制性股票因实际归属数量而产生的股份支付金额返还给公司。

11、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过薪酬委员会调解解决。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。

## 十一、股权激励计划变更与终止

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、公司董事会薪酬与考核委员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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

3、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## 十二、会计处理方法与业绩影响测算

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做出最佳估计，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，将当期取得的职工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

参照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》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，预测算具体参数选取如下：

1、标的股价：32.80 元/股（假设公司授予日收盘价为公司 2026 年 11 月 20 日股票收盘价）；

2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个归属日的期限）；

3、历史波动率：14.7235%、14.4455%、16.2783%。（取上证指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

4、无风险利率：1.1731%、1.2276%、1.2402%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期到期收益率）；

5、股息率：0%（采用公司近一年股息率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定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。

根据企业会计准则要求，假设公司2026年12月中旬首次授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的归属条件且在各归属期内全部归属，则需摊销的首次授予股份支付费用总额及各年度摊销情况预测算如下：

| 首次授予数量（万股） | 预计摊销的总费用（万元） | 2026年（万元） | 2027年（万元） | 2028年（万元） | 2029年（万元） |
|---|---|---|---|---|---|
| 430.52 | 4,528.94 | 108.40 | 2,547.48 | 1,272.21 | 600.85 |

注：1、上述费用不代表最终会计成本，实际会计成本除了与实际授予日收盘价、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

3、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。

4、上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

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。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发员工的积极性，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。

深圳市迅捷兴科技股份有限公司董事会

2026年11月21日