

深圳市强瑞精密技术股份有限公司

关于 2026 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

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。

重要内容提示：

- 1、股票期权简称：强瑞JLC2
- 2、股票期权代码：036654
- 3、首次授予日：2026年8月28日
- 4、首次授予登记数量：613.46万份
- 5、首次授予登记人数：248人
- 6、行权价格：109.85元/份
- 7、首次授予股票期权登记完成时间：2026年9月28日

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8月28日召开第三届董事会第十八次（临时）会议审议通过的《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，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2026年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予股票期权的登记工作，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、2026年8月11日，公司召开第三届董事会第十七次会议，审议通过了《关于〈深圳市强瑞精密技术股份有限公司2026年股票期权激励计划（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2026年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2026

年股票期权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核查意见，律师出具了法律意见书。

2、2026年8月11日至2026年8月21日，公司对本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，详见公司在巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）披露的《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年股票期权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》（公告编号：2026-092）及《关于2026年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的自查报告》（公告编号：2026-093）。

3、2026年8月28日，公司召开2026年第四次临时股东会，审议通过了《关于〈深圳市强瑞精密技术股份有限公司2026年股票期权激励计划（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2026年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2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》。

4、2026年8月28日，公司召开第三届董事会第十八次（临时）会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划相关事项的议案》《关于向2026年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见，律师出具了法律意见书。

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8月28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：248人；

4、本次股票期权的行权价格：109.85元/份；

5、本次股票期权的首次授予数量及分配情况

公司向激励对象首次授予的股票期权为613.46万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的4.24%。

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）	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
----	----	---------------	-----------------	------------------

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
黄国平	董事	15.00	2.00%	0.10%
游向阳	董事、财务总监、副总经理	6.00	0.80%	0.04%
左文广	董事、技术总监、副总经理	6.00	0.80%	0.04%
张 丽	职工代表董事	1.60	0.21%	0.01%
钟 宏	董事会秘书、副总经理	6.00	0.80%	0.04%
核心骨干（243 人）		578.86	77.18%	4.00%
预留部分		136.54	18.21%	0.94%
合计		750.00	100%	5.18%

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。

三、本激励计划的有效期、等待期和行权安排

1、有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予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。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、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东会审议通过后，授予的股票期权自首次授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但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。

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》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

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	行权时间	行权比例
第一个行权期	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%
第二个行权期	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	40%
第三个行权期	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%

若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则各期行权安排与首次授予行权时间安排一致；若预留部分股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间和比例的安排如下表所示：

行权安排	行权时间	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予之日起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%

激励对象必须在本激励计划有效期内行权完毕。若行权条件未达成，则考核当期对应的股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本激励计

划的规定注销对应的股票期权。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，公司将予以注销。

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因资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细等事项而孳生的股份同时受行权安排和行权条件的约束，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。

4、本激励计划股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（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（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行权的股票期权不得行权，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不得行权，由公司注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予股票期权的考核年度为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（R）
第一个行权期	2026 年度	2026年度净利润不低于2亿元。
第二个行权期	2027 年度	2027年度净利润不低于5亿元。
第三个行权期	2028 年度	2028年度净利润不低于8亿元。

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，均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业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照以上业绩目标值，各期行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率 =考核年度实际净利润 R1/ 考核年度业绩考核目标 R	业绩目标达成率	公司层面行权比例（X）
	$R1/R \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq R1/R < 100\%$	$X=R1/R$
	$R1/R < 80\%$	$X=0\%$

若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留的股票期权于公司 2026 年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核目标（R）
第一个行权期	2027 年度	2027年度净利润不低于5亿元。
第二个行权期	2028 年度	2028年度净利润不低于8亿元。

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，均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业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

按照以上业绩目标值，各期行权比例与考核期业绩目标达成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

业绩目标达成率 =考核年度实际净利润 R1/ 考核年度业绩考核目标 R	业绩目标达成率	公司层面行权比例 (X)
	$R1/R \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq R1/R < 100\%$	$X=R1/R$
	$R1/R < 80\%$	$X=0\%$

(4) 个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，具体情况如下表所示：

考核内容	考核结果	个人层面行权比例 (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。公司将制定针对股权激励的专项绩效考核实施细则，主要基于不同子公司、事业部的净利润增长情况，确定所属人员的绩效等级，并据以确定可行权数量。

四、本激励计划股票期权首次授予登记完成情况

- 1、期权简称：强瑞 JLC2
- 2、期权代码：036654
- 3、首次授予登记人数：248 人
- 4、首次授予登记数量：613.46 万份
- 5、股票期权首次授予登记完成时间：2026 年 9 月 28 日

五、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

鉴于公司2026年股票期权激励计划拟首次授予的激励对象中，1名激励对象因在知悉本激励计划事项后至公司首次公开披露本激励计划相关公告前存在买

卖公司股票的行为导致其被取消激励资格，根据《深圳市强瑞精密技术股份有限公司2026年股票期权激励计划（草案）》的相关规定和公司2026年第四次临时股东大会的授权，董事会对本激励计划首次授予的激励对象名单进行调整，并将前述人员原拟获授的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，公司本激励计划首次授予的激励对象人数由249人调整为248人，首次授予的股票期权数量613.46万份保持不变。此外，为了更好地保障股东利益和公司利益，公司在规则允许的范围内对股票期权公允价值测算模型中的无风险利率这一参数的选取标准进行了必要的调整，即将无风险利率的选取标准由“中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期的存款基准利率”调整为“国有大型商业银行1年期、2年期、3年期的整存整取挂牌利率”。

除上述调整事项外，本次实施的股权激励计划内容与公司2026年第四次临时股东大会审议通过的股权激励相关内容一致。

六、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，公司选择Black-Scholes模型计算股票期权的公允价值，并于首次授予日2026年8月28日用该模型对首次授予的613.46万份股票期权的公允价值进行测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：112.60元/股（首次授予日2026年8月28日公司收盘价）；
- 2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月（首次授予之日起至每个行权期首个行权日的期限）；
- 3、历史波动率：23.7188%、26.5921%、24.9174%（分别采用深证综合指数最近12、24、36个月的波动率）；
- 4、无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用国有大型商业银行1年期、2年期、3年期的整存整取挂牌利率）；
- 5、股息率：0.7105%（公司最近一年的平均股息率）。

公司按照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。

根据中国企业会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对公司各年度会计成本的影响如下表所示：

首次授予数量 (万份)	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)
613.46	10458.41	1898.32	4960.25	2751.41	848.43

注：①上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与行权价格和行权数量相关，激励对象在行权前离职、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行权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。

上述测算不包含股票期权的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留部分股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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9月28日