

证券代码：002979

证券简称：雷赛智能

公告编号：2026-040

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权

首次授予部分第一个行权期行权条件达成的公告

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。

重要提示：

- 1、本次符合行权条件的激励对象共 258 名，可行权的股票期权数量为 948,000 份，占公司目前总股本的比例为 0.30%，行权价格为 50.03 元/份；
- 2、行权股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票；
- 3、公司首次授予部分第一个行权期可行权股票期权若全部行权，公司股权分布仍具备上市条件；
- 4、本次股票期权行权采用自主行权模式，本次行权事宜需在有关机构手续办理完成后开始，首次授予部分第一个行权期为 2026 年 6 月 11 日至 2027 年 6 月 10 日止，届时将另行公告，敬请投资者注意。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司（以下简称“公司”或“雷赛智能”）于 2026 年 8 月 26 日召开第五届董事会第二十七次会议，审议通过了《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件达成的议案》现将有关事项说明如下：

一、2025 年股票期权与限制性股票激励计划已履行的相关审批程序

（一）2025 年股票期权与限制性股票激励计划简述

本期激励计划已经公司 2025 年第一次临时股东会审议通过，主要内容如

下：

- 1、激励工具：股票期权和第一类限制性股票。
- 2、标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- 3、激励对象：包括公司（含分子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心（技术/业务）骨干人员、准核心人员。
- 4、股票期权的授予数量及分配情况：公司拟向激励对象授予的股票期权为 600.00 万份，对应的标的股票数量为 600.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 30,764.0874 万股的 1.95%。其中，首次授予 550.70 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.79%，约占本激励计划拟授出股票期权总数的 91.78%；预留 49.3 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.16%，约占本次拟授出股票期权总数的 8.22%。

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
中层管理人员、技术骨干人员、 准核心人员等 (292 人)	550.7	91.78%	1.79%
预留部分	49.3	8.22%	0.16%
合计	600.00	100%	1.95%

- 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累计数均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。
- 2、上述激励对象不包括公司的独立董事、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、子女及外籍员工。
- 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。

5、行权安排

本激励计划首次授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个行权期	自股票期权首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%

预留部分在 2025 年三季度报告披露之后授予，则预留部分各批次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	自股票期权预留授予之日起12个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予之日起24个月后的首个交易日至股票期权预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。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，由公司予以注销。

6、行权价格（含预留授予）：50.60 元/股（调整前）。

7、行权条件

行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

（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。

（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行权的股票期权应当由公司注销；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应当由公司注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权考核年度为 2025-2027 三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可行权且公司层面行权比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。

首次授予部分各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）
第一个行权期	2025 年	营业收入增长率不低于 10%	70%	净利润增长率不低于 10%	70%
		营业收入增长率不低于 15%	90%	净利润增长率不低于 20%	90%
		营业收入增长率不低于 20%	100%	净利润增长率不低于 30%	100%
第二个行权期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第三个行权期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“净利润”指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据，下同。

预留部分在 2025 年三季报披露后授予，各年度公司层面业绩考核目标分别如下：

行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）	
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）

第一个行权期	2026 年	营业收入增长率不低于 30%	70%	净利润增长率不低于 40%	70%
		营业收入增长率不低于 40%	90%	净利润增长率不低于 50%	90%
		营业收入增长率不低于 50%	100%	净利润增长率不低于 60%	100%
第二个行权期	2027 年	营业收入增长率不低于 60%	70%	净利润增长率不低于 70%	70%
		营业收入增长率不低于 70%	90%	净利润增长率不低于 80%	90%
		营业收入增长率不低于 80%	100%	净利润增长率不低于 90%	100%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销，不得递延至下一年度。

（4）个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象行权的比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面标准系数（Y）。

激励对象的绩效评价结果分为 A、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

评价等级	B+及以上（良好及以上）	B（较好）	C（及格及以下）
个人层面标准系数（Y）	100%	70%	0%

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。

（二）已履行的相关审批程序

1、2025 年 5 月 16 日，公司第五届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司<2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于公司<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》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

2、2025 年 5 月 16 日，公司第五届监事会第十三次会议审议通过了《关于公司<2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于

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》《关于核查公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单的议案》。

3、2025 年 5 月 19 日，公司在内部办公 OA 系统对激励对象名单和职务进行了公示，公示时间为自 2025 年 5 月 19 日起至 2025 年 5 月 29 日止，在公示期间，公司董事会薪酬与考核委员会及相关部门未收到对本次拟激励对象提出的任何异议。董事会薪酬与考核委员会对激励计划授予激励对象名单进行了核查。详见公司于 2025 年 5 月 29 日在巨潮资讯网站(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的《董事会薪酬与考核委员会关于 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公示情况及核查意见的说明》。并于同日提交披露了《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激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2025 年 6 月 3 日，公司 2025 第一次临时股东会审议并通过了《关于公司<2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于公司<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》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事宜的议案》。

5、2025 年 6 月 11 日，公司第五届董事会第十九次会议和第五届监事会第十四次会议审议通过了《关于调整 2025 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《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、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见，同意公司董事会向激励对象首次授予股票期权和第一类限制性股票，认为激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。

6、2026 年 6 月 1 日，公司第五届董事会第二十六次会议审议通过了《关于向 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象预留授予股票期权、第一类限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见，同意公司董事会向激励对象预留授予股票期权和第一类限制性股票，认为激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。

7、2026 年 8 月 26 日，公司第五届董事会第二十七次会议审议通过了《关

于调整 2025 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划之第一类限制性股票首次授予部分第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划之股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件成就的议案》《关于回购注销 2025 年股票期权与限制性股票激励计划部分第一类限制性股票的议案》《关于注销 2025 年股票期权与限制性股票激励计划部分股票期权的议案》，董事会薪酬与考核委员会对此发表了意见。

二、本期激励计划首次授予股票期权第一个行权期行权条件达成的说明

（一）等待期届满的说明

1、根据公司《2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》）的相关规定，本期激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自授予之日起 12 个月、24 个月 36 个月。激励对象根据本期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。

本期激励计划首次授予股票期权的授予日为 2025 年 6 月 11 日，第一个行权期为自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至股票期权首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止，故首次授予的股票期权的第一个等待期已届满，第一个行权期为 2026 年 6 月 11 日至 2027 年 6 月 10 日止。

（二）行权条件成就的说明

根据公司《激励计划（草案）》的相关规定，行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件：

可行权条件	是否满足可行权条件的说明
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。	公司未发生前述情形，满足行权条件。
激励对象未发生以下任一情形：	激励对象未发生前述情形，满足

可行权条件				是否满足可行权条件的说明																									
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。				行权条件。																									
公司层面业绩考核要求： 首次授予的股票期权考核年度为 2025-2027 三个会计年度，每个会计年度考核一次，公司需达成以下两个条件之一，方可行权且公司层面行权比例 X 取 X1 和 X2 的孰高值。 <table><tr><th rowspan="2">行权期</th><th rowspan="2">考核年度</th><th colspan="2">各考核年度营业收入增长率（A）</th><th colspan="2">各考核年度净利润增长率（B）</th></tr><tr><th>以 2024 年营业收入为基数</th><th>公司层面行权比例（X1）</th><th>以 2024 年净利润为基数</th><th>公司层面行权比例（X2）</th></tr><tr><td rowspan="3">第一个行权期</td><td rowspan="3">2025 年</td><td>营业收入增长率不低于 10%</td><td>70%</td><td>净利润增长率不低于 10%</td><td>70%</td></tr><tr><td>营业收入增长率不低于 15%</td><td>90%</td><td>净利润增长率不低于 20%</td><td>90%</td></tr><tr><td>营业收入增长率不低于 20%</td><td>100%</td><td>净利润增长率不低于 30%</td><td>100%</td></tr></table> 注：上述考核年度的“营业收入”“净利润”指公司经审计的合并报表的数据，其中“净利润”指标是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股权激励计划、员工持股计划的股份支付费用和大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益，对合并利润表存在影响的数值作为计算依据，下同。 股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本期激励计划规定的比例行权。如公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部由公司注销，不得递延至下一年度。				行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度净利润增长率（B）		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）	第一个行权期	2025 年	营业收入增长率不低于 10%	70%	净利润增长率不低于 10%	70%	营业收入增长率不低于 15%	90%	净利润增长率不低于 20%	90%	营业收入增长率不低于 20%	100%	净利润增长率不低于 30%	100%	公司年审机构容诚会计师事务所（特殊普通合伙）对公司出具了 2025 年度审计报告。经审计，公司 2025 年营业收入为 18.73 亿元，较 2024 年增长率为 18.28%，部分完成目标值，公司业绩指标满足行权条件，公司层面行权比例 X1=90%；公司 2025 年净利润为 2.72 亿元，较 2024 年增长率为 31.90%，全部完成目标值，公司业绩指标满足行权条件，公司层面行权比例 X2=100%；综上，公司层面行权比例 X=100%； 因此首次授予部分第一个行权期可行权比例=20%*100%=20%，	
行权期	考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）				各考核年度净利润增长率（B）																							
		以 2024 年营业收入为基数	公司层面行权比例（X1）	以 2024 年净利润为基数	公司层面行权比例（X2）																								
第一个行权期	2025 年	营业收入增长率不低于 10%	70%	净利润增长率不低于 10%	70%																								
		营业收入增长率不低于 15%	90%	净利润增长率不低于 20%	90%																								
		营业收入增长率不低于 20%	100%	净利润增长率不低于 30%	100%																								
个人层面绩效考核要求： 公司人力资源部将负责对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，薪酬委员会负责审核公司绩效考评的执行过程和结果，并依照审核的结果确定激励对象解除限售的比例。 激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例（X）×个人层面标准系数（Y）。 激励对象的绩效评价结果分为 B+、B、C 三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：				根据董事会薪酬委员会对激励对象的综合考评： 首次授予部分 256 名激励对象 2025 年度绩效考核为“B+及以上”，对应解锁比例为 100%；2 名激励对象 2025 年度绩效考核为“B”，对应解锁比例为 70%，1 名激励对象 2025 年度绩效考核为“C”，对应解锁比例																									

可行权条件				是否满足可行权条件的说明
考核评级	B+及以上 (良好及以上)	B (较好)	C (及格及以下)	
个人层面 标准系数 (Y)	100%	70%	0%	
激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的，作废失效，不可递延至下一年度，由公司统一安排注销。				为 0%，7 名激励对象因个人原因离职导致不具备激励对象资格。

综上所述，公司董事会认为本期激励计划首次授予股票期权的第一个行权期行权条件已满足，根据 2025 年第一次临时股东会对董事会的授权，同意公司按照《激励计划（草案）》的相关规定办理行权事宜。

三、行权安排

（一）首次授予部分可行权的股票期权简称：雷赛 JLC3，期权代码：037499。

（二）首次授予部分符合行权条件的激励对象共计 258 人，可申请行权的股票期权数量为 948,000 份，占目前公司总股本的 0.30%，具体如下：

职务	获授的股票期权数量（万份）	本次计划行权股票期权数量（万份）	本次实际可行权期权数量（万份）	可行权数量占首次获授股票期权的比例	本次可行权数量占目前总股本的比例	剩余未行权股票期权数量（万份）
中层管理人员、技术骨干人员、准核心人员等（258 人）	474.6	94.92	94.8	19.49%	0.30%	378.88
合计	474.6	94.92	94.8	19.49%	0.30%	378.88

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累计数均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%。

2、上述激励对象不包括公司的独立董事、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、子女及外籍员工。

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、上表未包括 8 名激励对象因个人原因离职或即将离职、2 名激励对象因考核未完全达标，致其所获授但尚未行权的 126,200 份股票期权将由公司按照《激励计划（草案）》的规定予以注销。

5、表中数据为公司自行计算所得，最终以中国证券登记结算有限公司深圳分公司数据为准。

（三）股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

（四）行权价格：50.03 元/份（调整后）。

（五）行权模式：本次行权采用自主行权模式。

（六）可行权日

本期激励计划经股东会审议通过后，股票期权自授权之日起满 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 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，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，至依法披露之日内；

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划的有效期内，如果《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》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相关规定。

（七）行权期限：本次行权事宜需在有关机构手续办理完成后开始，首次授予部分第一个行权期自 2026 年 6 月 11 日至 2027 年 6 月 10 日止。实际第一个行权期自手续办理完毕后第一个交易日起至 2027 年 6 月 10 日止。

四、本期实施的激励计划内容与已披露的激励计划存在差异的说明

公司已于 2026 年 7 月 14 日实施完成了 2025 年年度权益分派工作，根据公司《激励计划（草案）》的相关规定及 2025 年第一次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 8 月 26 日召开了第五届董事会第二十七次会议，对公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权的行权价格（含预留）由 50.28 元/份调整为 50.03 元/份、第一类限制性股票的回购价格（含预留）由 24.98 元/股调整为 24.73 元/股。

除上述调整内容外，本次行权情况与公司已披露的本期股权激励计划相关内容不存在差异。

五、不符合条件的股票期权处理方式

部分激励对象因个人原因离职或即将离职导致不具备激励对象资格、因考核未完全达标等情形导致行权期内计划行权的股票期权不得行权，公司将按规定注销相应的股票期权。

符合行权条件的激励对象必须在本期激励计划规定的行权期内行权，在行权期结束后，已获授但尚未行权的股票期权，不得转入下个行权期，该部分股票期权自动失效，由公司注销。

六、本次股票期权行权对公司的影响

（一）对公司股权结构和上市条件的影响

本次行权对公司股权结构不产生重大影响，公司控股股东和实际控制人不会发生变化。本期可行权期权若全部行权后，公司股权分布仍具备上市条件。

（二）对公司当年财务状况和经营成果的影响

本次激励对象采用自主行权方式进行行权。行权相关股票期权费用已根据企业会计准则及公司会计政策的相关规定，在等待期内摊销，并计入相关成本或费用，相应增加资本公积。根据公司股权激励计划的规定，假设本期可行权的股票期权全部行权，公司总股本将由 316,001,201 股增加至 316,949,201 股，对公司基本每股收益及净资产收益率影响较小，具体影响以经会计师事务所审计的数据为准。

（三）选择自主行权模式对股票期权定价及会计核算的影响

公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值。由于在可行权日之前，公司已经根据股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。在行权日，公司根据实际行权数量，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—股本溢价”，行权模式的选择不会对上述会计处理造成影响，即股票期权选择自主行权模式不会对股票期权的定价及会计核算造成实质影响。

七、本次行权专户资金的管理和使用计划

本次行权所募集资金将存储于公司行权专户，用于补充公司流动资金。

八、个人所得税缴纳安排

本次行权激励对象应缴纳的个人所得税资金由激励对象自行承担。公司将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。

九、参与激励的董事、高级管理人员在本公告日前 6 个月买卖公司股票情况

未有公司董事、高级管理人员获授本次激励计划的股票期权。

十、董事会薪酬与考核委员会的核查意见

（一）董事会薪酬与考核委员会就股票期权行权条件是否成就发表的明确意见

公司符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等法律法规、规范性文件规定的实施股权激励计划的条件，公司具备实施股权激励计划的主体资格，符合《激励计划（草案）》中对股票期权首次授予部分第一个行权期的要求，未发生《激励计划（草案）》中规定的不得行权的情形，认为公司本期激励计划股票期权首次授予部分第一个行权期行权条件已经成就。

（二）董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单核实的情况

1、公司本期激励计划首次授予股票期权第一个行权期可行权的激励对象不存在下列情形：

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。

2、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核查，认为本次可行权的激励对象已满足激励计划规定的行权条件，其作为公司本次可行权的激励对象主体资格合法、有效；同意公司为符合行权条件的 258 名激励对象按规定行权，并为其办理相应的行权事宜。

十一、法律意见书的结论性意见

广东华商律师事务所认为：截至本法律意见书出具日，公司已就本次行权取得现阶段必要的批准和授权，本次行权条件已达成；公司本次行权符合《管理办法》《公司章程》和《激励计划（草案）》的规定；本次行权尚需根据相关规定履行信息披露义务。。

十二、备查文件

- 1、第五届董事会第二十七次会议决议；
- 2、董事会薪酬与考核委员会会议决议；
- 3、法律意见书。

特此公告。

深圳市雷赛智能控制股份有限公司

董事会

2026 年 8 月 27 日