

证券代码：300662

证券简称：科锐国际

公告编号：2026-049

北京科锐国际人力资源股份有限公司

关于作废部分已授予尚未归属限制性股票的公告

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。

北京科锐国际人力资源股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年10月26日召开第四届董事会第十七次会议，审议通过《作废部分已授予尚未归属限制性股票的议案》，鉴于公司2023年限制性股票激励计划首次及预留授予第二个归属期公司层面业绩考核满足业绩考核（Am）但未满足业绩考核（An），公司层面可归属比例为80%；首次授予部分8名激励对象及预留授予部分1名激励对象因离职不再具备激励对象资格；首次授予部分4名激励对象及预留授予部分3名激励对象因个人层面绩效考核结果为“B”或“C”，须作废当期部分限制性股票；首次授予部分2名激励对象及预留授予部分1名激励对象个人层面绩效考核结果为“D”，须作废当期全部限制性股票。依据《上市公司股权激励管理办法》《2023年限制性股票激励计划（草案）》的有关规定，公司董事会根据2024年第一次临时股东大会的授权，同意作废失效首次及预留授予的部分限制性股票497,610股，其中涉及首次授予限制性股票426,096股，预留授予限制性股票71,514股。有关情况如下：

一、本激励计划已履行的必要程序

（一）2023年12月20日，公司召开第三届董事会第十八次会议，审议通过《关于<2023年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2023年限制性股票激励计划考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2023年限制性股票激励计划有关事项的议案》《关于召开公司2024年第一次临时股东大会的议案》。公司独立董事张伟华依法作为征集人就本激励计划采

取无偿方式向公司全体股东公开征集表决权。

（二）2023 年 12 月 20 日，公司召开第三届监事会第十八次会议，审议通过《关于<2023 年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2023 年限制性股票激励计划考核管理办法>的议案》《关于核查公司 2023 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的议案》。公司监事会发表了核查意见。

（三）2023 年 12 月 22 日至 2023 年 12 月 31 日，公司内部公示本激励计划首次授予激励对象的姓名和职务。公示期满，公司监事会未收到任何异议。

（四）2024 年 1 月 12 日，公司披露《监事会关于 2023 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》《关于 2023 年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

（五）2024 年 1 月 18 日，公司召开 2024 年第一次临时股东大会，审议通过《关于<2023 年限制性股票激励计划（草案）>及摘要的议案》《关于<2023 年限制性股票激励计划考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2023 年限制性股票激励计划有关事项的议案》。

（六）2024 年 1 月 19 日，公司分别召开第四届董事会第一次会议和第四届监事会第一次会议，审议通过《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会发表了核查意见。

（七）2024 年 9 月 12 日，公司分别召开第四届董事会第五次会议和第四届监事会第五次会议，审议通过了《关于调整 2023 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向激励对象授予预留部分限制性股票的议案》。公司监事会发表了核查意见。

（八）2025 年 4 月 24 日，公司分别召开第四届董事会第八次会议和第四届监事会第八次会议，审议通过《关于 2023 年限制性股票激励计划授予的部分限制性股票作废失效的议案》。公司监事会发表了核查意见。

（九）2026 年 10 月 26 日，公司召开第四届董事会第十七次会议，审议通过《关于调整 2023 年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于 2023 年限制性股票激励计划首次及预留授予第二个归属期归属条件成就的议案》《作废部分已授予尚未归属限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见。

二、本次限制性股票作废失效情况

（一）公司层面业绩考核

根据《2023 年限制性股票激励计划（草案）》“第八章 本激励计划的授予条件与归属条件”第二节第（三）项规定，本激励计划首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

归属安排	业绩考核（An）	业绩考核（Am）
	公司层面可归属比例=100%	公司层面可归属比例=80%
第一个归属期	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于30.00% 2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于30.00%	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于24.00% 2、以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于24.00%
第二个归属期	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于62.00% 2、以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于62.00%	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于50.00% 2、以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于50.00%
第三个归属期	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于103.00% 2、以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于103.00%	满足下列条件之一： 1、以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于82.00% 2、以2023年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于82.00%

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据，其中，“净利润”指归属于上市公司股东的净利润；本激励计划考核期剔除以下因素影响：公司实施再融资承担的费用、增加或减少的经营主体净利润、本次及其他激励计划产生的激励成本。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足业绩考核（An）或（Am）的，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

根据公司 2025 年经审计的财务数据以及本激励计划考核指标的计算口径，2025 年满足首次及预留授予第二个归属期设定的业绩考核（Am）要求，但未满足业绩考核（An）要求，公司层面可归属比例为 80%。因此，本次作废失效首次授予第二个归属期因公司层面业绩考核原因不能归属的限制性股票 199,536 股；作废失效预留授予第二个归属期因公司层面业绩考核原因不能归属的限制性股

票 23,154 股。

（二）激励对象离职

本激励计划首次及预留授予第二个归属期的激励对象中有 11 人已离职。根据《2023 年限制性股票激励计划（草案）》“第十三章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式”第二节第（二）项规定，激励对象离职的，其已获授且已归属的限制性股票不作处理；其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。因此，本次作废失效首次及预留授予已离职激励对象获授的限制性股票 241,800 股。

（三）个人层面业绩考核

本激励计划首次授予部分 4 名激励对象及预留授予部分 3 名激励对象因个人层面绩效考核结果为“B”或“C”，须作废当期部分限制性股票；首次授予部分 2 名激励对象及预留授予部分 1 名激励对象个人层面绩效考核结果为“D”，须作废当期全部限制性股票。根据《2023 年限制性股票激励计划（草案）》“第八章 本激励计划的授予条件与归属条件”第二节第（四）项规定，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量根据公司层面及个人层面可归属比例确定，因个人绩效考核导致当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。因此，本次作废失效首次授予第二个归属期因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票 25,560 股，预留授予第二个归属期因个人层面绩效考核原因不能归属的限制性股票 7,560 股。

综上，本次共计作废失效首次及预留授予的部分限制性股票 497,610 股，其中涉及首次授予限制性股票 426,096 股，预留授予限制性股票 71,514 股。

三、本次限制性股票作废失效事项对公司的影响

本次限制性股票作废失效事项不会影响公司的持续经营能力，不会对公司的财务状况和经营业绩产生重大影响，不会影响公司管理团队的积极性和稳定性。

四、董事会薪酬与考核委员会核查意见

经核查，本次作废处理部分已授予尚未归属的限制性股票的事项符合有关法律法规以及公司《2023 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，不存

在损害公司及全体股东利益的情形。

五、法律意见书的结论性意见

上海君澜律师事务所认为：根据股东会对董事会的授权，截至法律意见书出具日，本次调整、作废及归属已取得现阶段必要的批准和授权，符合《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》及《2023年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。本次调整的原因、调整方法及调整后的授予价格均符合《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》及《2023年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，本次调整合法、合规，不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响，不会影响本次激励计划的实施，不会损害公司及全体股东的利益。本次作废的原因及数量均符合《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》及《2023年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，本次作废不会影响公司的持续经营能力，不会对公司的财务状况和经营业绩产生重大影响，不会影响公司管理团队的积极性和稳定性。公司本次激励计划首次及预留授予的限制性股票均已进入第二个归属期，首次及预留授予部分的限制性股票归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》及《2023年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定。公司已按照《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》及《2023年限制性股票激励计划（草案）》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

六、备查文件

1、第四届董事会第十七次会议决议；

- 2、第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议决议；
- 3、董事会薪酬与考核委员会关于 2023 年限制性股票激励计划相关事项的核查意见；
- 4、上海君澜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划调整、作废及归属相关事项之法律意见书。

特此公告。

北京科锐国际人力资源股份有限公司董事会

2026年10月27日