

证券代码:威尔高 证券简称:301251

江西威尔高电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)摘要

二〇二五年六月

声明

本公司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、准确性和完整性依法承担法律责任。

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,将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《江西威尔高电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本次激励计划”)系江西威尔高电子股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)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》《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》等其他有关法律、法规、规范性文件,以及《江西威尔高电子股份有限公司章程》制订。

二、本次激励计划拟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的本公司A股普通股股票和从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

符合本次激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件和归属安排后,可在归属期内以授予价格分次获得授予A股普通股股票。该等股票将在中国证券登记结算有限责任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,且不不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本次激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为158.00万股,约占本次激励计划草案公告日公司股本总额13,462.176万股的1.17%。其中,首次授予127.00万股,约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的0.94%,占本次激励计划拟授予限制性股票总量的80.38%;预留授予31.00万股,约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的0.23%,占本次激励计划拟授予限制性股票总量的19.62%。

公司2024年第二次临时股东大会审议通过的《江西威尔高电子股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)》尚在实施中,涉及的高在有效期内的标的股票数量为123.00万股,约占本次激励计划拟授予公司总股本总额的0.91%。

截至本次激励计划草案公告日,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%。本次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本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

在本次激励计划草案公告当日至股权激励对象获授的限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜,限制性股票的数量将根据本次激励计划相关规定予以相应的调整。

一、本次激励计划拟首次授予的激励对象共计89人,包括公司公告本次激励计划时在本公司(含分公司及子公司)任职的中层管理人员以及核心骨干员工。

预留激励对象指本次激励计划存续期间纳入本次激励计划的激励对象,由本次激励计划股东大会审议通过之日起12个月内确定。

五、本次激励计划限制性股票(含预留股票)的授予价格为20.87元/股。

六、本次激励计划草案公告当日至股权激励对象获授的限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜,限制性股票的授予价格将根据本次激励计划相关规定予以相应的调整。

七、本次激励计划的有效期为自本次激励计划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无效处理之日止,最长不超过60个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属,每次权益归属时满足归属的条件作为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七十五条规定的不得实行股权激励计划的情形:

(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无法表示意见的审计报告;

(三)上市公司最近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情形;

(五)中国证监会认定的其他情形。

八、本次激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》及《深圳证券交易所创业板股票上市规则》的规定,不存在不得成为激励对象的情形:

(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《中华人民共和国公司法》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情形;

(六)中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为本次激励计划的激励对象提供任何形式的资金支持,包括但不限于提供贷款以及任何其他形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

十、公司承诺不为本次激励计划经公司董事会审议通过后方可实施。

十一、自股东大会审议通过本次激励计划之日起60日内,公司将按相关规定召开董事会向激励对象首次授权并授予并完成公告等相关程序。公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本次激励计划,未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出权益的期间不计算在前60日内。公司应当当本次激励计划经股东大会审议通过后的12个月内明确预留授予的激励对象,超过12个月未明确激励对象的,预留部分对应的限制性股票失效。

第二章 本次激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

第一节 释义

以下词语如未特别说明,在本文中具有以下含义:

释义	释义内容
威尔高、子公司、公司、上市公司	指江西威尔高电子股份有限公司
本公司	指本公司控股股东或实际控制人拥有权益且上市的公司,包括全资子公司、控股子公司
限制性股票激励计划、本次激励计划	指江西威尔高电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指符合本次激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后分次获得并登记在本公司的股票
激励对象	指按照本次激励计划规定,获得限制性股票激励计划(含分公司及子公司)董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工
授予日	指公司向激励对象授予限制性股票的日期,授予日不得早于交易日
授予价格	指公司向激励对象授予限制性股票所确定的、激励对象购买公司股份的价格
有效期	指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失效之日止
归属	指激励对象满足归属条件后,上市公司按照激励计划已获授的限制性股票的行为
归属日	指本次激励计划设定的、激励对象获得或取得归属所满足的归属条件之日
薪酬与考核委员会	指公司薪酬与考核委员会
中国证监会	指中国证券监督管理委员会
深交所	指深圳证券交易所
登记结算公司	指中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》
《自律监管指南(一)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《江西威尔高电子股份有限公司章程》
《考核管理办法》	指《江西威尔高电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划考核管理办法》
万元/万元人民币	指人民币万元/万元人民币

注1:本草案摘要所引用的财务数据和财务指标,如未特别说明指合并报表口径的财务数据和根据归属类财务数据计算的财务指标。

二、本草案摘要部分合并分合子与各项细数直接相加和在和与尾数上有差异,是四舍五入所造成的。

第三章 本次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,充分调动公司核心团队的责任性、有效降低经营风险,公司利益和核心团队个人利益结合在一起,充分调动并保护团队成员的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,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。

第四章 本次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,负责审议批准本次激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本次激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会作为本次激励计划的执行管理机构,负责本次激励计划的实施。董事会对激励计划审议通过,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次激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本次激励计划的监督机构,应当就本次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。薪酬与考核委员会对本次激励计划的实施是否符合相关法律法规、法规、规范性文件及证券交易所业务规则进行监督,并负责监督激励对象的行为。

四、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,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意见。

五、公司向激励对象授予权益时,应当由薪酬与考核委员会确定本次激励计划的授予权益,供授权的条件是否成就发表明确意见。若公司激励对象授权权益与本次激励计划存在差异,薪酬与考核委员会(含激励对象发生变化)应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前,薪酬与考核委员会应当就本次激励计划设置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

本次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1号》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

(二)激励对象确定的职务依据

本次激励计划的激励对象应符合以下标准之一:

- 1.董事、高级管理人员;
- 2.中层管理人员;
- 3.核心骨干员工。

二、激励对象的范围

(一)本次激励计划拟首次授予的激励对象共计89人,包括在本公司(含分公司及子公司)任职的中层管理人员以及核心骨干员工,不包括公司独立董事,也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次激励计划的拟授予激励对象包括1名中国香港籍员工,公司将将其纳入本次激励计划的激励对象;以“公司业绩国际化为战略契机,激励对象负责公司产品国际业务,统筹公司在国际市场的业务拓展和客户服务工作,将其纳入本次激励计划,有利于国际业务的发展及公司战略目标的实现。因此,本次激励计划的拟授予激励人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远发展,符合《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性和合理性。

所有激励对象必须经公司授予限制性股票时以及本次激励计划规定的考核期内上市公司(含子公司)存在聘用或劳动关系。

(二)预留激励对象指本次激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本次激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象,由本次激励计划经股东大会审议通过之日起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,并经股东大会审议并出具法律意见书后,公司按要及及时披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)本次激励计划经董事会审议通过后,公司将在本公司(含分公司及子公司)任职的中层管理人员和职务,激励对象人数不超过公司股本总额的1%。

三、激励对象的考核

激励对象的考核分为年度考核和任期考核,年度考核由薪酬与考核委员会负责,任期考核由薪酬与考核委员会负责。

四、激励对象的考核标准

激励对象的考核标准分为年度考核标准和任期考核标准,年度考核标准由薪酬与考核委员会负责,任期考核标准由薪酬与考核委员会负责。

五、激励对象的考核程序

激励对象的考核程序分为年度考核程序和任期考核程序,年度考核程序由薪酬与考核委员会负责,任期考核程序由薪酬与考核委员会负责。

六、激励对象的考核结果

激励对象的考核结果分为年度考核结果和任期考核结果,年度考核结果由薪酬与考核委员会负责,任期考核结果由薪酬与考核委员会负责。

七、激励对象的考核异议

激励对象的考核异议分为年度考核异议和任期考核异议,年度考核异议由薪酬与考核委员会负责,任期考核异议由薪酬与考核委员会负责。

八、激励对象的考核记录

激励对象的考核记录分为年度考核记录和任期考核记录,年度考核记录由薪酬与考核委员会负责,任期考核记录由薪酬与考核委员会负责。

九、激励对象的考核档案

激励对象的考核档案分为年度考核档案和任期考核档案,年度考核档案由薪酬与考核委员会负责,任期考核档案由薪酬与考核委员会负责。

十、激励对象的考核报告

激励对象的考核报告分为年度考核报告和任期考核报告,年度考核报告由薪酬与考核委员会负责,任期考核报告由薪酬与考核委员会负责。

十一、激励对象的考核总结

激励对象的考核总结分为年度考核总结和任期考核总结,年度考核总结由薪酬与考核委员会负责,任期考核总结由薪酬与考核委员会负责。

十二、激励对象的考核评价

激励对象的考核评价分为年度考核评价和任期考核评价,年度考核评价由薪酬与考核委员会负责,任期考核评价由薪酬与考核委员会负责。

十三、激励对象的考核激励

激励对象的考核激励分为年度考核激励和任期考核激励,年度考核激励由薪酬与考核委员会负责,任期考核激励由薪酬与考核委员会负责。

十四、激励对象的考核约束

激励对象的考核约束分为年度考核约束和任期考核约束,年度考核约束由薪酬与考核委员会负责,任期考核约束由薪酬与考核委员会负责。

十五、激励对象的考核监督

激励对象的考核监督分为年度考核监督和任期考核监督,年度考核监督由薪酬与考核委员会负责,任期考核监督由薪酬与考核委员会负责。

十六、激励对象的考核问责

激励对象的考核问责分为年度考核问责和任期考核问责,年度考核问责由薪酬与考核委员会负责,任期考核问责由薪酬与考核委员会负责。

十七、激励对象的考核改进

激励对象的考核改进分为年度考核改进和任期考核改进,年度考核改进由薪酬与考核委员会负责,任期考核改进由薪酬与考核委员会负责。

十八、激励对象的考核创新

激励对象的考核创新分为年度考核创新和任期考核创新,年度考核创新由薪酬与考核委员会负责,任期考核创新由薪酬与考核委员会负责。

十九、激励对象的考核发展

激励对象的考核发展分为年度考核发展和任期考核发展,年度考核发展由薪酬与考核委员会负责,任期考核发展由薪酬与考核委员会负责。

二十、激励对象的考核未来

激励对象的考核未来分为年度考核未来和任期考核未来,年度考核未来由薪酬与考核委员会负责,任期考核未来由薪酬与考核委员会负责。

计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本次激励计划予以相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本次激励计划拟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	国籍/地区	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总量的比例	占本次激励计划授予公司总股本的比例
刘亚强	中国香港	核心骨干员工	8.00	5.10%	0.06%
其他中层管理人员及核心骨干员工			119.00	75.72%	0.88%
预留股份			31.00	19.62%	0.23%
			158.00	100.00%	1.17%

注1:截至本次激励计划草案公告日,上述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本公司股票累计均未超过公司股本总额的1%。公司全部有效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20%。

2、本次激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本次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、薪酬与考核委员会发表明确意见,并经股东大会审议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。

4、在限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的,由董事会对授予数量做相应调整,将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或调至预留部分或直接调减,全部至预留权益总额不得超过本次激励计划授予权益总量的20%。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不得超过公司股本总额的1%。

第五节 本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售期

一、本次激励计划的有效期

本次激励计划的有效期为自本次激励计划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无效处理之日止,最长不超过60个月。

二、本次激励计划的授予日

授予日在本次激励计划经公司董事会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本次激励计划之日起60日内按相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并并完成公告等相关程序。公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本次激励计划,未授予的限制性股票作失效处理。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在前60日内。

公司应当当本次激励计划经公司董事会审议通过后后的12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确激励对象的,预留部分对应的限制性股票失效。预留部分限制性股票的授予日由董事会另行确定。

三、本次激励计划的归属安排

本次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,归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日,但不得在下列期间内进行:

(一)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;

(二)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

(三)自可能对本公司股票及其衍生品交易价格产生较大影响的重要事件发生之日或者进入决策程序之日至依法披露之日;

(四)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《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、部门规章或政策性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票期间的有关规定发生变更,适用变更后的相关规定。

本次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%

若预留部分在公司2025年第三季度报告披露之前授予,则预留授予的限制性股票各批次归属比例按如下表所示:

归属安排	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%

若预留部分在公司2025年第三季度报告披露之后(含披露日)授予,则预留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止	50%
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止	50%

在上述有效期内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申报股权激励的长期限制性股票不得归属,并作废失效。

激励对象根据本次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、派送股票红利等情形增加的股份同时归激励对象所有,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务。若因限制性股票不归属的,则因前述原因获得的股份亦不得归属,并作废失效。

在满足限制性股票归属条件后,公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

第六章 本次激励计划的禁售期

禁售期是激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间。激励对象通过本次激励计划获授的限制性股票在归属后不得外流或设置障碍,禁售期按按《公司法》《证券法》等相关法律法规、行政法规、规范性文件及《公司章程》执行,具体内容如下:

(一)激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在就任时确定的任职期间内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票。

(二)激励对象为公司持股5%以上股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将实施追偿并有权追回其相关成本费用和损失。

(三)在本次激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》中对公司授予5%以上股东、董事和高级管理人员等主体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 限制性股票授予的价格及其确定方法

一、限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股20.87元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股20.87元的价格购买公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票和从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

在本次激励计划草案公告当日至股权激励对象获授的限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事宜,限制性股票的授予价格将根据本次激励计划予以相应的调整。

二、首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格不低于股票面值金额,且不低于下列价格较高者:

(一)本次激励计划授予公告前1个交易日的公司股票交易均价(前1个交易日交易交易总额前1个交易日交易交易总额/前1个交易日交易数量);

(二)本次激励计划授予公告前60个交易日的公司股票交易均价(前60个交易日交易交易总额前60个交易日交易交易总额/前60个交易日交易数量);

60个交易日股票交易均价为每股37.52元的50%,为每股18.76元。

三、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格一致,即每股20.87元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予方案。

第八章 限制性股票授予的归属条件

一、限制性股票授予的条件

只有在同时满足下列条件之一时,公司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、上市公司最近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情形;

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下列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、上市公司最近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情形;

6、中国证监会认定的其他情形。

三、限制性股票的归属程序

公司发生上述任一(一)条规定情形之一的,所有激励对象根据本次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。若激励对象发生上述任一(二)条规定的不符合授予限制性股票的情形,该激励对象通过本次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。

(三)激励对象终止上市后归属期限自期限结束

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

(四)公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为归属条件之一。

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2025年营业收入不低于13,500.00万元,且净利润不低于1,400.00万元	2025年营业收入不低于13,500.00万元,且净利润不低于1,400.00万元
第二个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第三个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

业绩考核目标(A)	公司层面归属比例(X)
A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入,“净利润”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间内股权激励计划及员工持股计划(如有)股份支付费用的数据作为计算依据,下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为A≥An-A≥An时,公司层面归属比例(X)为营业收入和净利润两指标均达标较高者,且不低于100%。下同。

三、上述限制性股票归属条件与业绩考核目标及公司2025年第三季度报告披露之授予承诺,则每个年度各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致,若在公司2025年第三季度报告披露之日(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第二个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

业绩考核目标(A)	公司层面归属比例(X)
A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入,“净利润”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间内股权激励计划及员工持股计划(如有)股份支付费用的数据作为计算依据,下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为A≥An-A≥An时,公司层面归属比例(X)为营业收入和净利润两指标均达标较高者,且不低于100%。下同。

三、上述限制性股票归属条件与业绩考核目标及公司2025年第三季度报告披露之授予承诺,则每个年度各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致,若在公司2025年第三季度报告披露之日(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第二个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

业绩考核目标(A)	公司层面归属比例(X)
A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入,“净利润”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间内股权激励计划及员工持股计划(如有)股份支付费用的数据作为计算依据,下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为A≥An-A≥An时,公司层面归属比例(X)为营业收入和净利润两指标均达标较高者,且不低于100%。下同。

三、上述限制性股票归属条件与业绩考核目标及公司2025年第三季度报告披露之授予承诺,则每个年度各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致,若在公司2025年第三季度报告披露之日(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第二个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

业绩考核目标(A)	公司层面归属比例(X)
A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入,“净利润”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间内股权激励计划及员工持股计划(如有)股份支付费用的数据作为计算依据,下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为A≥An-A≥An时,公司层面归属比例(X)为营业收入和净利润两指标均达标较高者,且不低于100%。下同。

三、上述限制性股票归属条件与业绩考核目标及公司2025年第三季度报告披露之授予承诺,则每个年度各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致,若在公司2025年第三季度报告披露之日(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第二个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

业绩考核目标(A)	公司层面归属比例(X)
A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入,“净利润”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间内股权激励计划及员工持股计划(如有)股份支付费用的数据作为计算依据,下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为A≥An-A≥An时,公司层面归属比例(X)为营业收入和净利润两指标均达标较高者,且不低于100%。下同。

三、上述限制性股票归属条件与业绩考核目标及公司2025年第三季度报告披露之授予承诺,则每个年度各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致,若在公司2025年第三季度报告披露之日(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第二个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

业绩考核目标(A)	公司层面归属比例(X)
A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

注1:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入,“净利润”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间内股权激励计划及员工持股计划(如有)股份支付费用的数据作为计算依据,下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为A≥An-A≥An时,公司层面归属比例(X)为营业收入和净利润两指标均达标较高者,且不低于100%。下同。

三、上述限制性股票归属条件与业绩考核目标及公司2025年第三季度报告披露之授予承诺,则每个年度各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致,若在公司2025年第三季度报告披露之日(含披露日)授予,则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标	业绩考核目标
第一个归属期	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元	2026年营业收入不低于15,000.00万元,且净利润不低于1,500.00万元
第二个归属期	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元	2027年营业收入不低于16,500.00万元,且净利润不低于1,600.00万元

A≥An	X=100%
A≥An-1	X=A/An×100%
A<An	X=0%

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手续。若公司未满足上述业绩考核目标要求,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

(五)激励对象个人层面绩效考核要求

本次激励计划个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,届时依据考核年度的个人绩效考核评价(S)确定当期个人层面归属比例,具体如下:

个人绩效考核评价	个人层面归属比例
A≥A-1	100%
A≥A-2	50%
A<A-2	0%

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限制性股票数量×公司层面归属比例×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,不可递延至下期归属。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的考核管理办法执行。

(六)考核标准的科学性和合理性说明

本次激励计划考核标准分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润,营业收入体现了公司的经营规模与市场占有率,净利润反映公司的盈利能力与成本控制能力。上述指标能够直接衡量公司的经营表现和业绩水平,充分考虑了当前宏观经济环境、行业发展现状、公司过往情况、目前经营状况以及未来发展预期等因素,考核目标设定合理、科学,具有一定的挑战性。

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绩效考核结果,确定激励对象是否达到可归属条件以及具体的可归属数量。

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效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 本次激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

若在本次激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前,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,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

(一)资本公积转