

证券代码：872393

证券简称：迪富电子

主办券商：申万宏源承销保荐

无锡迪富智能电子股份有限公司
股权激励计划（草案）
（修订稿）

2024年7月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公司监督管理办法》《全国中小企业股份转让系统业务规则(试行)》《非上市公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求(试行)》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《无锡迪富智能电子股份有限公司章程》的规定制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票。本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的无锡迪富智能电子股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计2,000,000股(最终以实际认购数量为准),约占本激励计划公告时公司股本总额30,000,000股的6.67%。本激励计划不设置预留权益。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划,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本激励计划草案公告时公司股本总额的30%。

四、本激励计划授予激励对象限制性股票的授予价格为2.25元/股。

五、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售股份登记前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜,限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划实施后,全国中小企业股份转让系统有限责任公司等相关主管部门如新颁布、修改相关业务规则,经公司股东大会审议通过可以对本激励计划相关条款进行修订。

七、本激励计划首次授予的激励对象共计6人,包括公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员及核心员工。激励对象不含监事,不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

八、本激励计划限制性股票的有效期限为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过36个月。

九、本公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

十、本公司承诺本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十一、本激励计划的激励对象承诺：若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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	7
第三章	股权激励计划的管理机构	8
第四章	激励对象的确定依据和范围	9
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	12
第六章	激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排	15
第七章	限制性股票的授予价格及确定方法	18
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	21
第九章	股权激励计划的调整方法	26
第十章	股权激励的会计处理	28
第十一章	股权激励计划的相关程序	29
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	33
第十三章	限制性股票回购注销原则	35
第十四章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	36
第十五章	公司与激励对象各自的权利义务	37
第十六章	附则	39

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目		释义
迪富电子、本公司、公司	指	迪富电子、本公司、公司
本激励计划、本计划	指	无锡迪富智能电子股份有限公司 2024 年股权激励计划
限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员及核心员工
限制性股票授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件达成后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并挂牌流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《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	《非上市公众公司监督管理办法》
《公司章程》	指	《无锡迪富智能电子股份有限公司公司章程》
《业务规则》	指	《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
中国证监会		中国证券监督管理委员会
全国股转公司、股转公司		全国中小企业股份转让系统有限责任公司
元/万元		人民币元/万元

注：本股权激励计划中若合计数与各分项数值相加之和或相乘在尾数上存在差异，均为四舍五入所致。

第二章 股权激励计划的目的

一、股权激励计划的目的

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，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员及核心员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《监管指引第6号》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

二、股权激励计划的基本原则

1、依法合规原则

公司实施股权激励计划，应当严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用股权激励计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

2、自愿参与原则

公司实施股权激励计划应当遵循公司自主决定，员工自愿参加的原则，公司不得以摊派、强行分配等方式强制员工参加本激励计划。

3、风险自担原则

参与本激励计划的员工应有能力正确评估自身风险承担能力，盈亏自负、风险自担。

4、激励与约束原则

公司实施股权激励计划应当设立合理的激励约束条件，在充分保障股东利益的前提下，提升公司的核心竞争力和经营业绩，推动公司健康持续发展。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权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激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会负责拟订和修订本激励计划，经董事会审议通过后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划是否符合有关法律、法规和规范性文件、股转公司相关业务规则以及《公司章程》进行监督，并应就本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。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《公众公司办法》《监管指引第6号》等有关法律、行政法规、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。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间；
- 2、激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形；
- 3、激励对象最近12个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚；
- 4、激励对象最近12个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选；
- 5、对挂牌公司发生上述情形负有个人责任；
- 6、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司股权激励的；
- 7、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括√董事 √高级管理人员 √核心员工

本激励计划的激励对象为公司任职的董事、高级管理人员及核心员工，对公司经营业绩和未来发展有直接影响，与实施股权激励计划的目的相符合。以上激励对象中，公司董事必须经公司股东大会选举；核心员工应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司任职并签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共6人，占公司截至2023年12月31日全部职工人数的比例为3.77%。激励对象的范围为：

公司董事、高级管理人员及核心员工。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象不包括公司监事，不包括挂牌公司持有 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划不存在预留权益。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、 激励对象的核实

(一) 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站 其他途径，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。

(二) 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

(三) 本次股权激励的核心员工孙孝成、熊宇晨、陆春霞、邵童、管蕾已完成认定程序：公司于 2024 年 5 月 30 日第三届董事会第十次会议、第三届监事会第七次会议审议通过了《关于提名核心员工的议案》，公司于 2024 年 5 月 31 日至 2024 年 6 月 9 日向全体员工进行公示并征求意见，于 2024 年 6 月 11 日召开 2024

年第一次职工代表大会，并经公司 2024 年第三次临时股东大会审议通过同意认定上述 5 名员工为公司核心员工。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

公司本次拟发行的股票种类为人民币普通股，每股面值为人民币1.00元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括限制性股票2,000,000股，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为6.67%：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为2,000,000股，占公司股本总额的百分比为6.67%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的限制性股票数量（股）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	涉及的标的股票数量（股）	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							
孙孝成	副总经理、核心员工	否	600,000	30.00%	600,000	2.00%	向激励对象发

							行股票
王芳	董事兼 品质部 经理	否	300,000	15.00%	300,000	1.00%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
熊宇晨	核心员工	否	300,000	15.00%	300,000	1.00%	向激励对象发行股票
陆春霞	核心员工	否	300,000	15.00%	300,000	1.00%	向激励对象发行股票
邵童	核心员工	否	300,000	15.00%	300,000	1.00%	向激励对象发行股票
管蕾	核心员工	否	200,000	10.00%	200,000	0.67%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-

合计	2,000,000	100.00%	2,000,000	6.67%	-
----	-----------	---------	-----------	-------	---

本次激励计划的激励对象及拟授予股份数量由董事会根据激励对象的职级、考评及其对公司发展的重要性等因素综合确定，各激励对象在相应标准额度内根据个人意愿申请认购。激励对象与公司实际控制人不存在关联关系。相关人员职级与认购标准为：公司高级管理人员 60 万股、部门经理 30 万股、部门副经理 20 万股。激励对象孙孝成是分管技术部的副总经理，按照标准拟认购股份 60 万股；激励对象陆春霞是财务部经理，按照标准拟认购股份 30 万股；激励对象熊宇晨是生产部经理，按照标准拟认购股份 30 万股；激励对象王芳是品质部经理，按照标准拟认购股份 30 万股；激励对象邵童是技术结构部经理，按照标准拟认购股份 30 万股；激励对象管蕾是行政人事部副经理，按照标准拟认购股份 20 万股。考虑到激励对象将在公司的经营发展中积极发挥作用，故授予相应股份以达到激励效果。

第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为36个月，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授予日为本激励计划经公司股东大会审议通过日。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授予日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；

2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；

4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

三、 激励计划的限售期

激励计划授予的限制性股票的限售期为自授予登记完成日起限售期分别为12个月、24个月。

限制性股票设定上述限售期安排，旨在通过限制性股票授予，推动公司未来两年经营业绩目标的达成。公司基于历史业绩以及企业业务周期，设定了未来两年公司经营业绩目标，将限制性股票的限售期安排与未来两年经营业绩周期挂钩。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因获得的股份同样不得解除限售。

四、 解限售安排

授予的限制性股票的解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例（%）
第一个解限售期	自授予的限制性股票授予登记完成日起12个月后的首个交易日起至授予的限制性股票授予登记完成日起24个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
第二个解限售期	自授予的限制性股票授予登记完成日起24个月后的首个交易日起至授予的限制性股票授予登记完成日起36个月内的最后一个交易日当日止	50.00%
合计	-	100.00%

在解锁期，公司为满足解锁条件的激励对象办理解锁事宜，未满足解锁条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《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。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、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。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、 授予价格

限制性股票的授予价格为2.25元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、 授予价格的确定方法

(一) 确定方法

限制性股票授予价格的确定方法为：

二级市场股票交易均价 每股净资产 资产评估价格

前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他

授予价格不低于有效的市场参考价的50%。

(二) 定价方式的合理性说明

1、每股净资产

根据立信会计师事务所(特殊普通合伙)出具的信会师报字[2024]第ZK10083号审计报告，截至2023年12月31日，归属于公司股东的每股净资产为1.87元。本次限制性股票授予价格为每股2.25元，高于公司每股净资产。

2、二级市场股票交易均价

公司自挂牌以来，股票交易方式为集合竞价交易，挂牌以来交易并不活跃，交易价格不具有连续性，截止本激励计划草案公告前1个交易日、20个交易日、60个交易日、120个交易日公司二级市场均无交易。公司自挂牌以来的交易情况如下：2022年3月21日的二级市场交易均价为5.11元/股，成交量为100股，因此公司不存在活跃的二级市场，二级市场交易价格参考性较弱。

3、前期发行价格

自公司挂牌以来，未实施过股票发行。

4、资产评估价格

公司聘请天津中联资产评估有限责任公司对迪富电子的股东全部权益价值资产进行评估，根据其出具的中联评报字[2024]D-0087号资产评估报告，以2023年12月31日作为评估基准日，选用收益法评估结果作为评估结论，即无锡迪富智能电子股份有限公司在评估基准日的市场价值为13,500.00万元，较账面值

5,596.40 万元，评估增值 7,903.60 万元，增值率 141.23%。根据迪富电子评估基准日的股本，计算每股评估价值为 4.50 元。

5、同行业比较

根据《挂牌公司管理型行业分类指引》，公司所属行业分类为制造业（C）-计算机、通信和其他电子设备制造业（C39）-电子器件制造（C396）-光电子器件及其他电子器件制造（C3969），根据公司所属行业及主营产品类型，选取了 3 家挂牌公司作为同行业公司，具体情况见下表：

公司名称	证券代码	主营业务	市盈率	市净率
深蓝股份	836050.00	空调控制器、驱动器的研发、生产以及销售	4.33	0.96
智科股份	833165.00	智能控制器及开关电源	13.65	1.32
威达智能	834281.00	电视机、机顶盒等家用电器遥控器的研发、生产和销售。	10.84	1.80
平均值	-	-	9.61	1.36

注：同行业公司数据来源为 choice 资讯。以最近一次发行价格（除权除息后）计算市盈率和市净率。

公司本次限制性股票授予价格 2.25 元/股，对应的市盈率 3.41 倍，市净率为 1.20 倍，由上表可知，公司同行业可比公司平均市盈率为 9.61 倍，平均市净率为 1.36 倍。公司本次发行前市盈率为 3.41 倍低于同行业可比公司平均市盈率，主要系本次定向发行综合考虑激励力度、股份支付费用和员工出资能力等多种因素，在公司资产评估价格的基础上给予员工一定折扣。

6、定价的合理性说明

公司希望通过实施本股权激励计划，加强公司董事、高级管理人员及核心员工与投资者之间的利益一致性。通过设定合理的授予价格，结合激励与约束并重的绩效条件，使激励对象与公司、投资人实现利益统一，通过激励机制充分调动公司董事、高级管理人员及核心员工的主观能动性和创造性，在公司中长期业绩达成增长要求的前提下，获得激励收益。

董事会在综合考虑了本次激励方案对公司核心人员的激励初衷、公司与核心人员利益深度捆绑持续发展的需求、激励力度激励对象支付能力等多种因素，确

定本次股权激励价格为2.25元/股，未低于有效的市场参考价的50%。

综上，本次股权激励的定价依据和定价方法具有合理性，充分体现了公司进一步稳定和激励核心团队的实际激励需求，有利于公司保障人才机制，有利于公司长远稳健持续健康发展，不存在损害股东利益的情形。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

(一) 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的
5	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得实施股权激励的
7	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
----	----------

1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实施股权激励的
5	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形:

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得实施股权激励的
7	中国证监会及股转公司认定的不得实施股权激励的其他情形

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个解除限售期: 公司 2024 年实现的营业收入比上一年增长不低于 25%
2	第二个解除限售期: 公司 2025 年实现的营业收入比上一年增长不低于 25%。

本激励计划限制性股票在 2024 年-2025 年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象授予的限制性股票于各个解除限售期解除限售的条件之一。

（四）个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员及核心员工，存在个人业绩指标。

股权激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B+”、“B”、“B-”、“C”、“D”六个等级。

序号	激励对象个人绩效指标
1	在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度考核结果达到“A”、“B+”或“B”，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售，其考核当年计划解除限售的全部限制性股票；如果激励对象上一年度个人考核结果为“B-”、“C”或“D”，则激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，激励对象不得解除限售的限制性股票由公司回购注销。

（五）绩效考核指标合理性说明

公司本次限制性股票股权激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

1、公司业绩指标

公司层面业绩指标为营业收入。营业收入指标是企业的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。加强营业收入管理是实现企业财务目标的重要手段之一。公司设定本次股权激励计划的业绩目标时，旨在通过合理且具有挑战性的业绩目标，充分调动董事、高级管理人员及核心员工的积极性和创造性，推动业绩目标的达成。为保证业绩目标的合理性和挑战性，在设定目标水平时综合考量了行业市场空间、**同行业业绩情况**及公司历史业绩水平等因素，具体如下：

（1）行业市场空间

根据奥维云网（AVC）的统计数据，2023年中国家电零售市场的规模达到了8,498亿元人民币，恢复至疫情前（2019年）的95.4%，同比增长3.6%。2023年智能坐便器零售额为68.4亿元，同比增长10.0%；零售量为308万台，同比增长19.7%。当前智能马桶仍处于持续放量阶段，奥维云网（AVC）预测数据显示，2024年线

上智能坐便器零售额规模为76.9亿元，同比增长12.3%；零售量规模为363.3万台，同比增长18.1%。

(2) 同行业业绩情况

公司的产品主要为遥控器及智能控制类产品，同行业公司主要包括(836050.00)深蓝股份、(833165.00)智科股份、(834281.00)威达智能，业绩情况如下：

指标	深蓝股份	智科股份	威达智能
2023年营业收入(万元)	6,362.16	10,812.75	30,919.69
同比增长率(%)	-8.09	-22.83	22.64
2022年营业收入(万元)	6,922.28	14,012.26	25,210.83
同比增长率(%)	7.41	2.93	-25.93
2021年营业收入(万元)	6,444.59	13,614.04	34,035.72
同比增长率(%)	39.02	73.28	40.84
最近三年收入算术平均增长率(%)	12.78	17.79	12.52
最近三年收入几何增长率(%)	11.13	11.23	8.56

如上表所示，受下游市场需求变动及疫情影响，同行业公司营业收入增长率波动较大。公司通过实施本次股权激励计划有利于提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，进一步提升公司的市场竞争力。

(3) 公司历史业绩水平

公司最近三年业绩情况如下：

年度	卫浴营业收入 (万元)	占比 (%)	家电及其他营业收入 (万元)	占比 (%)	总收入 (万元)
2023年	10,370.59	73.72	3,696.11	26.28	14,066.70
同比增长率(%)	33.00	-	15.85	-	28.02
2022年	7,797.84	70.96	3,190.47	29.04	10,988.31
同比增长率(%)	4.19	-	-18.05	-	-3.42
2021年	7,484.10	65.78	3,893.40	34.22	11,377.50
同比增长率(%)	46.48	-	53.44	-	44.74
最近三年收入算	27.89	-	17.08	-	23.11

术平均增长率 (%)					
最近三年收入几何增长率 (%)	24.89	-	13.36	-	21.41

如上表所示，公司近三年营业收入算术平均增长率和几何增长率分别为 23.11%、21.41%，低于 25%。最近三年卫浴产品收入占比均为 65%以上，卫浴产品最近三年收入算术平均增长率和几何增长率分别为 27.89%、24.89%。家电及其他产品最近三年收入算术平均增长率和几何增长率分别为 17.08%、13.36%。

受下游市场需求变动及疫情影响，公司营业收入增长率波动较大。本次股权激励计划设置的公司业绩指标对未来业务开展和收入规模的增长都提出了挑战，既可以吸引公司优秀人才，又能激励核心人员为业绩目标努力，提升公司整体营收规模。

综合考虑上述因素和数据，以行业市场空间为判断基础，基于公司历史数据，确定了本计划下的绩效目标。该绩效目标符合行业特征，具备合理性和挑战性，有利于推进公司长期健康增长。

2、个人绩效考核

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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 股权激励计划的调整方法

一、 限制性股票的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票数量的调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（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数量。

（二）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股迪富电子股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

（三）配股

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不做调整。

二、 限制性股票的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票授予登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，限制性股票授予价格的调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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、股票拆细的比率；P为调整后的授予价格。

（二）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n为每股缩股比例；P为调整后的授予价格。

（三）配股

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

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。

（四）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。

（五）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做调整。

三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东大会授权公司董事会依据本股权激励计划列明的原因调整限制性股票的数量和授予价格。因其他原因需要调整限制性股票的数量和授予价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东大会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

限制性股票会计处理方法

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，以对可解除限售的权益工具数量的最佳估计为基础，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司按照授予价格进行回购注销，按照会计准则及相关规定处理。

4、限制性股票的公允价值及确定方法

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》的相关规定，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值—授予价格，其中，限制性股票的公允价值为4.50元/股，本次股票公允价格主要参考公司近期资产评估价格。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予限制性股票 2,000,000 股。预计本次授予的权益费用总额为 4,500,000 元，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认，且在经营性损益列支。

根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准。假设2024年7月授予，则2024年-2026年限制性股票的股份支付费用摊销情况如下：

类别	数量（股）	需摊销的总费用（元）	2024年度（元）	2025年度（元）	2026年度（元）
限制性股票	2,000,000	4,500,000	1,687,500	2,250,000	562,500
合计	2,000,000	4,500,000	1,687,500	2,250,000	562,500

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量相关；

2、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准；

3、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

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，但预计不会造成重大不利影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

(一) 公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，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计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等工作。

(二) 公司应当在召开股东大会前，通过公司公示栏进行公示，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时监事会及独立董事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。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

(三) 公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。公司股东大会审议股权激励计划时，作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。

(四) 本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，办理具体的限制性股票的授予、解除限售、回购、注销等事宜。

二、 授出权益的程序

(一) 公司与激励对象签订《限制性股票激励授予协议》，约定双方的权利与义务。

(二) 本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后同时披露限制性股票的授予公告。

(三) 股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。若公司未能在60日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划（不得授出限制性股票的期间不计算在60日内）。

三、 行使权益的程序

(一) 在解除限售前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，监事会和主办券商应当同时发表明确意见。满足解除限售条件的，由公司办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司按照本激励计划的相关规定处理。

(二) 激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司持有百分之五以上股份的股东、董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

(三) 公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(四) 公司定期办理工商变更登记手续。

四、 激励计划的变更、终止的程序

(一) 激励计划变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致加速提前解除限售和降低授予价格的情形。

2、公司应及时公告股权激励计划的变更情况，公司监事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明确意见。主办券商应当就挂牌公司变更方案是否符合《监管指引第6号》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(二) 激励计划终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。公司在股东大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大会审议决定。

2、主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合本指引及相关法律

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，并与审议相关事宜的董事会决议公告同时披露。

五、 回购注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到限制性股票解限售条件时，相应的回购注销程序及安排为公司应及时召开董事会审议注销或回购注销方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施注销及回购注销时，应符合法律、法规、中国证监会、股转公司及登记结算机构关于股票回购的相关规定。如届时股权激励对象被授予股份数量或授予价格因公司资本公积转增股本、派送红股、配股、缩股等事项发生调整，则回购价格以及注销及回购注销数量进行相应调整。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，将分别按照如下处理：（一）如公司发生控制权发生变更、合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。（二）如公司股票终止挂牌的，则本激励计划的执行不受影响，仍按照本激励计划规定的限制性股票限售期、解除限售期以及公司和激励对象异动情形处理等具体规定执行，继续执行本激励计划不会损害公司利益。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：①挂牌公司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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，将分别按照如下处理：（一）激励对象发生职务变更：1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。2、如激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的人员，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司进行回购注销。3、激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。（二）激励对象离职：1、激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。2、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。（三）激励对象退休：如激励对象退休返聘的，其已

获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。（四）激励对象丧失劳动能力：1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，可由董事会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。如董事会未通过上述决定，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，对激励对象已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。（五）激励对象死亡：1、激励对象若因执行职务而身故的，由董事会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入解除限售条件。如董事会未通过上述决定，则已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，其回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收。2、激励对象若因其他原因而身故的，其已解除限售股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，其回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售：①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；③最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

第十三章 限制性股票回购注销原则

一、 限制性股票的回购价格

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及数量做相应的调整。

二、 回购价格和回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格及数量事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格及数量做相应的调整。本激励计划回购数量及回购价格的调整方法详见本激励计划“第九章 激励计划的调整方法”。

三、 回购价格和回购数量的调整程序

当出现前述情况时，应由董事会审议通过关于调整限制性股票回购数量、回购价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票回购数量、回购价格的，公司必须提交股东大会审议。

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照公司与激励对象签订的股权激励协议的约定解决；协议未涉及的部分，按照国家法律和公平合理原则解决；双方在执行过程中发生的争议应协商解决，协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务

一、 公司的权利与义务

(一) 公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有解除限售的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的解除限售条件，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

(二) 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；或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

(三) 公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

(四) 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以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

(五) 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。

(六) 公司应当根据本激励计划和中国证监会、股转公司、登记结算机构的有关规定，为满足解除限售条件的激励对象办理限制性股票解除限售事宜。但若因中国证监会、股转公司、登记结算机构的原因造成激励对象未能完成限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(七) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、 激励对象的权利与义务

(一) 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。

(二) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(三) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在限售期内不得

转让、用于担保或偿还债务。

（四）激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。但限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的股票红利、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

（五）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

（六）激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当按照所作承诺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，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（七）法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

三、 其他说明

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票激励授予协议》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

第十六章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

无锡迪富智能电子股份有限公司

董事会

2024年7月24日