

证券代码：301251

证券简称：威尔高

公告编号：2025-044

江西威尔高电子股份有限公司 关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二 类限制性股票第一个归属期归属条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、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、本次符合第二类限制性股票归属条件的激励对象人数：9 人。
- 2、本次可归属的第二类限制性股票数量：6.6873 万股，占公司总股本的 0.05%。
- 3、归属股票来源：公司向激励对象定向发行或自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。
- 4、归属价格：18.67 元/股。

江西威尔高电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 10 月 22 日召开第二届董事会第十次会议，会议审议通过《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就的议案》，本项议案已经公司董事会薪酬与考核委员会全体成员审议通过。现将相关事项说明如下：

一、股权激励计划实施情况概要

（一）本次股权激励计划方案简述

公司于 2024 年 7 月 29 日召开 2024 年第二次临时股东大会，审议并通过了《关于<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）>及其摘要的议案》等相关议案，公司 2024 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“《激励计划》”）的主要内容如下：

- 1、激励工具：第二类限制性股票。
- 2、标的股票来源：公司向激励对象定向发行或自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

3、授予价格：本激励计划限制性股票的授予价格为 18.67 元/股（调整后）。

4、激励对象范围及分配情况：本激励计划首次授予的激励对象总人数为 19 人，为公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的中层管理人员、核心骨干员工。本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事。具体如下：

姓名	国籍/地区	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划拟授予权益总数的比例	占本激励计划公告之日公司总股本的比例
王同盟	中国台湾	核心骨干员工	5	3.33%	0.04%
李栋成	中国台湾	核心骨干员工	18	12.00%	0.13%
朱瑞珍	中国台湾	核心骨干员工	13	8.67%	0.10%
李宗衡	中国台湾	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
Poomeak Tongchai	泰国	核心骨干员工	8	5.33%	0.06%
Mr.Withiwat Nonsin	泰国	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
Snong Jenjai	泰国	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
Mr.Rungaroon Pengjun	泰国	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
其他中层管理人员、核心骨干员工（11 人）			67	44.67%	0.50%
首次授予限制性股票合计			123	82.00%	0.91%
预留部分			27	18.00%	0.20%
合计			150	100.00%	1.11%

注：1、本计划的激励对象不包括独立董事、监事。

2、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数量累计不超过公司股本总额的 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股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

3、预留激励对象的确定依据参照首次授予的依据，公司应当在本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象，经董事会提出，监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确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。

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。

5、激励计划的有效期、归属安排

（1）有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

（2）归属安排

本激励计划授予的第二类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，归属日必须为交易日，且获得的第二类限制性股票不得在下列期间内归属：

- a、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；
- b、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- c、自可能对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；
- d、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票以是否达到绩效考核目标为激励对象能否办理归属的条件。归属期以及各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个归属期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

若预留部分在公司 2024 年三季报报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的归属期和归属比例安排同首次一致；

若预留部分在公司 2024 年三季报报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的归属期和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

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、送股、派送股票红利等情形增加的股票同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时第二类限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股

份同样不得归属，作废失效。

（二）2024 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的变动情况

公司于 2025 年 7 月 24 日召开第二届董事会第七次会议、第二届监事会第七次会议；于 2025 年 8 月 12 日召开 2025 年第一次临时股东大会，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的议案》，对 2024 年限制性股票激励计划中 2025 年-2026 年公司层面业绩考核目标进行调整，调整前后的具体情况如下：

调整前：

（四）公司层面的业绩考核要求：

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，具体如下所示：

1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2024 年营业收入不低于 11 亿	2024 年营业收入不低于 10 亿
第二个归属期	2025 年营业收入不低于 15 亿，且净利润不低于 1.4 亿	2025 年营业收入不低于 14 亿，且净利润不低于 1.2 亿
第三个归属期	2026 年营业收入不低于 20 亿，且净利润不低于 2.0 亿	2026 年营业收入不低于 18 亿，且净利润不低于 1.8 亿

注：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内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，下同。

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：

实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X= A/A_m$
$A < A_n$	$X=0\%$

注：当 2025、2026 年公司业绩考核实际完成值为 $A_n \leq A < A_m$ 时，公司层面归属比例（X）为营业收入和净利润指标完成度较高者，下同。

2、预留授予的限制性股票

若预留部分限制性股票在 2024 年三季度报披露之前授予，则预留部分业绩考

核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露之后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025 年营业收入不低于 15 亿，且净利润不低于 1.4 亿	2025 年营业收入不低于 14 亿，且净利润不低于 1.2 亿
第二个归属期	2026 年营业收入不低于 20 亿，且净利润不低于 2.0 亿	2026 年营业收入不低于 18 亿，且净利润不低于 1.8 亿

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：

实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X= A/A_m$
$A < A_n$	$X=0\%$

调整后：

（四）公司层面的业绩考核要求：

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，具体如下所示：

1、首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2024 年营业收入不低于 11 亿元	2024 年营业收入不低于 10 亿元
第二个归属期	2025 年营业收入不低于 16.00 亿元，且净利润不低于 1.40 亿元	2025 年营业收入不低于 15.00 亿元，且净利润不低于 1.30 亿元
第三个归属期	2026 年营业收入不低于 25.00 亿元，且净利润不低于 2.50 亿元	2026 年营业收入不低于 22.00 亿元，且净利润不低于 2.00 亿元

注：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内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据，下同。

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：

实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X= A/A_m$
$A < A_n$	$X=0\%$

注：当 2025、2026 年公司业绩考核实际完成值为 $A_n \leq A < A_m$ 时，公司层面归属比例（X）为营业收入和净利润指标完成度较高者，下同。

2、预留授予的限制性股票

若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露之后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
第一个归属期	2025年营业收入不低于 16.00 亿元，且净利润不低于 1.40 亿元	2025 年营业收入不低于 15.00 亿元，且净利润不低于 1.30 亿元
第二个归属期	2026年营业收入不低于 25.00 亿元，且净利润不低于 2.50 亿元	2026 年营业收入不低于 22.00 亿元，且净利润不低于 2.00 亿元

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：

实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X= A/A_m$
$A < A_n$	$X=0\%$

除上述调整内容外，《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）》及其摘要、《江西威尔高电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关文件的其他内容均不变。

（三）限制性股票的首次授予情况

- 1、首次授予日：2024 年 7 月 29 日
- 2、首次授予数量：123.00 万股
- 3、首次授予人数：19 人
- 4、授予价格：18.67 元/股（调整后）

5、首次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	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划拟授予权益总数的比例	占本激励计划公告之日公司总股本的比例
王同盟	中国台湾	核心骨干员工	5	3.33%	0.04%
李栋成	中国台湾	核心骨干员工	18	12.00%	0.13%
朱瑞珍	中国台湾	核心骨干员工	13	8.67%	0.10%
李宗衡	中国台湾	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
Poomeak Tongchai	泰国	核心骨干员工	8	5.33%	0.06%
Mr.Withiwat Nonsin	泰国	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
Snong Jenjai	泰国	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
Mr.Rungaroon Pengjun	泰国	核心骨干员工	3	2.00%	0.02%
其他中层管理人员、核心骨干员工（11 人）			67	44.67%	0.50%
首次授予限制性股票合计			123	82.00%	0.91%
预留部分			27	18.00%	0.20%
合计			150	100.00%	1.11%

注：1、本计划的激励对象不包括独立董事、监事。

2、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数量累计不超过公司股本总额的 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股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20%。

3、预留激励对象的确定依据参照首次授予的依据，公司应当在本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象，经董事会提出，监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确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。

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。

（四）限制性股票数量及授予价格的变动情况

2025 年 8 月 25 日，公司召开第二届董事会第八次会议，会议审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划限制性股票授予价格的议案》，因公司 2024 年度权益分派实施完毕，对公司 2024 年限制性股票激励计划授予限制性股票的授予价格进行调整。此次调整后，首次授予限制性股票授予价格由 18.8 元/股调整为 18.67 元/股。

2025 年 10 月 22 日，公司召开第二届董事会第十次会议，会议审议通过了

《关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，公司 2024 年限制性股票激励计划部分首次授予限制性股票激励对象 19 人，因个人原因离职 10 人，已不具备激励对象资格，归属期激励对象人数由 19 人调整为 9 人。公司作废前述激励对象已获授但尚未归属的全部第二类限制性股票共计 75 万股；同时，根据本次激励计划的相关规定，公司 2024 年度业绩未达到本次激励计划首次授予第二类限制性股票第一个归属期公司层面的目标值 100% 业绩考核要求。此外，2 名激励对象 2024 年度个人绩效考核结果为“良好”，仅能归属第一个归属期获授的限制性股票数量的 80%，其余 20% 不能归属；3 名激励对象 2024 年度个人绩效考核结果为“合格”，仅能归属第一个归属期获授的限制性股票数量的 60%，其余 40% 不能归属；前述因考核结果不能归属的限制性股票，合计 2.9127 万股（注：因部分激励对象个人绩效考核结果未达到“优秀”，对应的激励对象第一个归属期需归属的股票数量存在小数点（不足 1 股），该类情形将自动四舍五入舍去小数点，取整）。且公司本次股权激励计划预留部分的 27 万股限制性股票公司未在公司股东会审议通过后 12 个月内授出，超过 12 个月未明确激励对象，预留权益失效，公司将对预留部分的 27 万股限制性股票全部作废，本次合计作废的第二类限制性股票数量为 104.9127 万股。可归属的限制性股票数量为 6.6873 万股。

上述激励计划调整情况均已在深圳证券交易所网站和符合中国证监会规定条件的信息披露媒体上披露。除上述调整外，公司本次实施的限制性股票激励计划内容与已披露的激励计划不存在差异。

（五）本次激励计划已履行的相关审批程序

1、2024 年 7 月 10 日，公司召开第一届董事会第二十次会议，审议通过了《关于<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）>及其摘要的议案》《关于<江西威尔高电子股份有限公司 2024 年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 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

同日，召开了第一届监事会第十八次会议，审议通过了《关于<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）>及其摘要的议案》《关于<江西威尔高电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办

法>的议案》《关于核实<江西威尔高电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》等议案。

2、2024 年 7 月 13 日至 2024 年 7 月 22 日，公司对本次激励计划拟激励对象名单在公司内部进行了公示，公示期内，公司监事会未收到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2024 年 7 月 23 日，公司披露了《监事会关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。并披露了《关于 2024 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》。

3、2024 年 7 月 29 日，公司 2024 年第二次临时股东大会审议并通过了《关于<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）>及其摘要的议案》《关于<江西威尔高电子股份有限公司 2024 年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 2024 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司实施 2024 年限制性股票激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜。

4、2024 年 7 月 29 日，公司第二届董事会第一次会议和第二届监事会第一次会议审议通过了《关于向 2024 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5、2025 年 7 月 24 日，公司召开第二届董事会第七次会议、第二届监事会第七次会议，审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的议案》等议案，公司监事会、董事会薪酬与考核委员会对本激励计划相关事项的调整进行核实并发表了核查意见。

6、2025 年 8 月 12 日，公司召开 2025 年第一次临时股东大会审议并通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标并修订相关文件的议案》。公司 2024 年限制性股票激励计划将按照修订后的《2024 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定执行。

7、2025 年 8 月 25 日，公司召开第二届董事会第八次会议，会议审议通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划限制性股票授予价格的议案》，公司

董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见。律师出具了相应的法律意见书。

8、2025 年 10 月 22 日，公司召开第二届董事会第十次会议，会议审议通过了《关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就的议案》，公司董事会薪酬与考核委员会发表了核查意见。律师出具了相应的法律意见书。

二、激励对象符合归属条件的说明

2025 年 10 月 22 日，公司召开第二届董事会第十次会议，会议审议通过《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二类限制性股票第一个归属期归属条件成就的议案》，本项议案已经公司董事会薪酬与考核委员会全体成员审议通过。根据《公司 2024 年限制性股票激励计划》及《公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，公司本激励计划之限制性股票的第一个归属期归属条件已经成就。根据 2024 年第二次临时股东大会的授权，同意公司按照《激励计划》的相关规定向符合归属条件的 9 名激励对象办理 6.6873 万股限制性股票归属相关事项。相关归属条件成就情况具体如下：

公司 2024 年限制性股票激励计划规定的归属条件	激励对象符合归属条件的情况说明
（一）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。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
（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；	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。

6、证监会认定的其他情形。												
（三）激励对象归属权益的任职期限要求 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。		归属的 9 名激励对象在办理归属时均符合归属任职期限要求。										
（四）公司层面归属业绩考核要求：首次授予的限制性股票的归属考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，第一个归属期考核年度为 2024 年度，第一个归属期业绩考核目标如下：		由立信会计师事务所(特殊普通合伙)出具的《2024 年年度审计报告》，公司 2024 年营业收入为 1,021,642,094.57 元，达到了本激励计划第二类限制性股票第一个归属期业绩考核目标中触发值的要求。根据本激励计划相关规定，公司层面归属比例为 92.88%。										
<table><tr><th rowspan="2">归属期</th><th colspan="2">业绩考核目标</th></tr><tr><th>目标值（Am）</th><th>触发值（An）</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2024 年营业收入不低于 11 亿</td><td>2024 年营业收入不低于 10 亿</td></tr></table>			归属期	业绩考核目标		目标值（Am）	触发值（An）	第一个归属期	2024 年营业收入不低于 11 亿	2024 年营业收入不低于 10 亿		
归属期	业绩考核目标											
	目标值（Am）	触发值（An）										
第一个归属期	2024 年营业收入不低于 11 亿	2024 年营业收入不低于 10 亿										
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： <table><tr><th>实际完成值（A）</th><th>公司层面归属比例（X）</th></tr><tr><td>$A \geq A_m$</td><td>$X=100\%$</td></tr><tr><td>$A_n \leq A < A_m$</td><td>$X= A/A_m$</td></tr><tr><td>$A < A_n$</td><td>$X=0\%$</td></tr></table> 注：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内所有股权激励计划及员工持股计划股份支付费用的数据作为计算依据。		实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）	$A \geq A_m$	$X=100\%$	$A_n \leq A < A_m$	$X= A/A_m$	$A < A_n$	$X=0\%$			
实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）											
$A \geq A_m$	$X=100\%$											
$A_n \leq A < A_m$	$X= A/A_m$											
$A < A_n$	$X=0\%$											
（五）个人绩效考核要求 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。公司依据激励对象的归属前一年的考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“不合格”四个等级，分别对应的个人归属系数如下表所示：		2 名激励对象 2024 年度个人绩效考核结果为“良好”，3 名激励对象 2024 年度个人绩效考核结果为“合格”，4 名激励对象 2024 年度个人绩效考核结果为“优秀”。										
<table><tr><th>评价等级</th><th>优秀</th><th>良好</th><th>合格</th><th>不合格</th></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>80%</td><td>60%</td><td>0%</td></tr></table>		评价等级	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%	
评价等级	优秀	良好	合格	不合格								
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%								

根据《激励计划》的有关规定，公司将不符合归属条件的限制性股票予以作废处理，具体内容详见公司同日披露于中国证监会指定的创业板信息披露网站上的《关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》（公告编号：2025-045）。

三、本次限制性股票可归属的具体情况

1、授予日：2024 年 7 月 29 日

- 2、归属数量：6.6873 万股
- 3、归属人数：9 人
- 4、授予价格：18.67 元/股
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行或自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

6、激励对象名单及可归属情况：

姓名	国籍/地区	职务	获授的限制性股票数量 (股)	可归属的限制性股票数量 (股)	可归属数量占已获授限制性股票数量的比例
王同盟	中国台湾	核心骨干员工	50,000.00	5,573.00	11.15%
其他中层管理人员、核心骨干员工（8 人）			430,000.00	61,300.00	14.24%
首次授予限制性股票合计			480,000.00	66,873.00	13.93%

四、董事会薪酬与考核委员会意见

公司董事会薪酬与考核委员会对公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予限制性股票第一个归属期可归属的激励对象相关情况进行核实后认为：公司 2024 年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件已经成就，本次归属符合《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》《激励计划（草案）》等相关规定，激励对象的归属资格合法、有效。因此，薪酬与考核委员会同意公司为满足条件的激励对象办理归属相关事宜。

五、激励对象买卖公司股份情况的说明

经公司自查，本次激励计划激励对象中无持股 5%以上股东；公司本次激励计划的激励对象未包含公司董事、高级管理人员。

六、法律意见书结论性意见

广东信达律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，本次归属及本次作废事项已经取得现阶段必要的批准和授权，本次激励计划已进入第一个归属期，第一个归属期的归属条件已成就；本次归属的激励对象及其归属数量、部分限制

性股票的作废情况，符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》及《2024年股票激励计划》的相关规定。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。公司及本次可归属的激励对象均未受到涉金融、海关等失信惩戒。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

八、备查文件

- 1、第二届董事会第十次会议决议；
- 2、第二届薪酬与考核委员会第六次会议决议；
- 3、《广东信达律师事务所关于江西威尔高电子股份有限公司2024年股权激励计划第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废事项的法律意见书》。

特此公告。

江西威尔高电子股份有限公司董事会

2025年10月23日