

证券简称：依顿电子

证券代码：603328

广东依顿电子科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划（草案修订稿）

二〇二六年十月

声明

本公司及全体董事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、《广东依顿电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》（以下简称“本激励计划”）由广东依顿电子科技股份有限公司（以下简称“依顿电子”、“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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》《上市公司股权激励管理办法》《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》及其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、公司具备《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》第六条规定以下实施本激励计划的条件：

（一）公司治理规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。股东会选举和更换董事的制度健全，董事会选聘、考核、激励高级管理人员的职权到位；

（二）外部董事（包括独立董事）人数应当达到董事会成员的半数以上。薪酬与考核委员会全部由外部董事组成，薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

（三）基础管理制度规范，内部控制制度健全，三项制度改革到位，建立了符合市场竞争要求的管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工、业绩考核、薪酬福利制度体系；

（四）发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健。近三年无财务会计、收入分配和薪酬管理等方面的违法违规行为；

（五）健全与激励机制对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制；

（六）证券监督管理机构规定的其他条件。

三、本激励计划采取的激励形式为限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

四、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 2,995.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 99,844.2611 万股的 3.00%。其中，首次授予限制性股票 2,396.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 99,844.2611 万股的 2.40%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.00%；预留授予限制性股票 599.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 99,844.2611 万股的 0.60%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 20.00%。

公司全部有效期内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提交股东会时公司股本总额的 10.00%。本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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

五、本激励计划首次授予的激励对象不超过 460 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员及中层管理人员、骨干人员，不含独立董事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留激励对象指本计划获得股东会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划首次授予激励对象限制性股票的授予价格为 4.94 元/股。在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，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。

七、本激励计划的有效期为自股东会通过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 72 个月。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

九、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

（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《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；

（六）国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

十、依顿电子承诺：本公司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。

十一、依顿电子承诺：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。

十二、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十三、本计划必须满足如下条件方可实施：绵阳市国有资产监督管理委员会批准，且经公司股东会特别决议审议通过。

十四、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日。

十五、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

声明	2
特别提示	2
第一章 释义	7
第二章 本激励计划的目的	9
第三章 本激励计划的管理机构	10
第四章 激励对象的确定依据和范围	11
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	13
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	14
第七章 有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期	16
第八章 限制性股票的授予价格及确定方法	19
第九章 限制性股票的授予与解除限售条件	20
第十章 本激励计划的调整方法和程序	28
第十一章 限制性股票的会计处理	31
第十二章 本激励计划实施、授予、解除限售及变更、终止程序	33
第十三章 公司/激励对象各自的权利与义务	37
第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理	40
第十五章 限制性股票的回购注销	45
第十六章 附则	48

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		释义内容
本公司、公司、依顿电子	指	广东依顿电子科技股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	广东依顿电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
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（含子公司）董事、高级管理人员及中层管理人员、骨干人员
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
有效期	指	从股东会通过之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票授予日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售并可上市流通的期间
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
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
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
国资委	指	绵阳市国有资产监督管理委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配[2006]175 号）
《有关问题的通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）
《央企控股上市公司股权激励通知》	指	《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》

释义项		释义内容
《工作指引》	指	《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》
《公司章程》	指	《广东依顿电子科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《广东依顿电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

第二章 本激励计划的目的

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，吸引和留住公司董事、高级管理人员及中层管理人员、骨干人员，充分调动其积极性和创造性，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》《试行办法》《有关问题的通知》《央企控股上市公司股权激励通知》《管理办法》《工作指引》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。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东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。董事会下设薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会审议通过本激励计划后，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。薪酬与考核委员会就本激励计划激励对象获授权益、行使权益条件成就事项发表明确意见。

三、薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，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。薪酬与考核委员会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的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。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会需就激励对象获授权益条件成就事项发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

五、激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会需就激励对象行使权益条件成就事项发表明确意见。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《试行办法》《有关问题的通知》《央企控股上市公司股权激励通知》《管理办法》《工作指引》和其他国资委、中国证监会相关法律、法规及《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含子公司）任职的公司董事、高级管理人员中层管理人员及骨干人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单并核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象不超过 460 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员、骨干人员。

以上激励对象中，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司股权激励计划的，不得同时参与本激励计划。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- （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《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；
- （六）国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，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，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

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或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期为 10 天。

（二）公司薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票。

二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

公司将通过向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 2,995.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 99,844.2611 万股的 3.00%。其中，首次授予限制性股票 2,396.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 99,844.2611 万股的 2.40%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.00%；预留授予限制性股票 599.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 99,844.2611 万股的 0.60%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 20.00%。

公司全部有效期内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提交股东会时公司股本总额的 10.00%。本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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
1	李文晗	董事长	69.10	2.31%	0.07%
2	蒋茂胜	副总经理	73.17	2.44%	0.07%
3	王聚才	副总经理	48.78	1.63%	0.05%
4	王坚	董事会秘书	44.71	1.49%	0.04%
5	何刚	职工代表董事、副总经理	36.58	1.22%	0.04%
6	秦友华	副总经理、财务负责人	36.58	1.22%	0.04%
7	李贺	副总经理	36.58	1.22%	0.04%
8	中层管理人员、骨干人员 (不超过453人)		2050.50	68.46%	2.05%
9	预留部分		599.00	20.00%	0.60%
10	合计		2,995.00	100.00%	3.00%

注：1、最终激励对象名单及授出权益分配情况可能会调整，以最终披露为准。本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同；2、董事、高级管理人员的权益授予价值，根据业绩目标确定情况，不高于授予时薪酬总水平的 40%。

二、相关说明

（一）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均累计未超过公司股本总额的 1%。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 10%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃认购的限制性股票份额直接调

减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

（二）预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 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、律师发表专业意见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。原则上预留权益不重复授予本期计划已获授的激励对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

第七章 有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股东会通过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 72 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》规定不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后 12 个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准，且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得向激励对象授予限制性股票。

在本激励计划有效期内，如果《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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则公司向激励对象授予限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

三、本激励计划的限售期

激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期，均自激励对象获授限制性股票授予日起算。授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于 24 个月。

激励对象根据本激励计划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。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分红权、配股权、投票权等。限售期内激

励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、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；激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解除限售时向激励对象支付。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有，原则上由公司代为收取，待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，对应的现金分红由公司收回，并做相应会计处理。

四、本激励计划的解除限售安排

首次授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

预留部分的限制性股票解除限售安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第二个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
第三个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

在上述约定期间内因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

五、本激励计划的禁售期

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，在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月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份。

（二）在本激励计划限制性股票最后一次解锁时，担任公司董事、高级管理人员职务的激励对象获授限制性股票总量的 20%（及就该等股票分配的股票股利）锁定至任期满后兑现（任期满是指董事高管实施股权激励计划后所有任期结束，但不超过《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》第二十八条时间要求）。如果任期考核不合格或者经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，对于相关责任人任期内已经解锁的限制性股票应当建立退回机制，由此获得的股权激励收益应当上交公司。

（三）激励对象为公司董事、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。

（四）在本激励计划的有效期内，如果《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》中对公司董事和高级管理人员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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第八章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、本激励计划授予限制性股票的授予价格

本激励计划授予限制性股票（含预留）的授予价格为每股 4.94 元。预留限制性股票的授予价格同本计划首次授予限制性股票授予价格。

二、首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

根据《管理办法》及《工作指引》的规定，限制性股票授予价格应当根据公平市场价原则确定，首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%，为 4.94 元/股；

（二）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，为 4.72 元/股。

第九章 限制性股票的授予与解除限售条件

一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，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，则不能向激励对象授予限制性股票。

（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、国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

（二）公司应具备以下条件：

1、公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

2、薪酬委员会由外部董事构成，且薪酬委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

3、内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

4、发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和不良记录；

5、国有资产监督管理机构、证券监管部门规定的其他条件。

（三）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；
- 6、国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

二、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（一）本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、国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格与市场价格孰低价回购注销。

（二）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、高级管理人员的情形；
- 5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- 6、国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

（三）公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2027-2029 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核指标作为激励对象当年度的解除限售条件之一，具体考核条件如下：

解除限售安排		业绩考核指标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售期	1、2027 年净资产收益率不低于 7%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 2、以 2021-2025 年平均扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润增长率不低于 4.25%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 3、2027 年 $\Delta EVA > 0$
	第二个解除限售期	1、2028 年净资产收益率不低于 7.5%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 2、以 2021-2025 年平均扣非归母净利润为基数，2028 年扣非归母净利润增长率不低于 11.55%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者

		3、2028 年 Δ EVA>0
	第三个解除限售期	1、2029 年净资产收益率不低于 8%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 2、以 2021-2025 年平均扣非归母净利润为基数，2029 年扣非归母净利润增长率不低于 21.59%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 3、2029 年 Δ EVA>0
预留授予的限制性股票	第一个解除限售期	1、2027 年净资产收益率不低于 7%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 2、以 2021-2025 年平均扣非归母净利润为基数，2027 年扣非归母净利润增长率不低于 4.25%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 3、2027 年 Δ EVA>0
	第二个解除限售期	1、2028 年净资产收益率不低于 7.5%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 2、以 2021-2025 年平均扣非归母净利润为基数，2028 年扣非归母净利润增长率不低于 11.55%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 3、2028 年 Δ EVA>0
	第三个解除限售期	1、2029 年净资产收益率不低于 8%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 2、以 2021-2025 年平均扣非归母净利润为基数，2029 年扣非归母净利润增长率不低于 21.59%，且不低于同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者 3、2029 年 Δ EVA>0

注：

1、“净资产收益率 ROE”是指归属上市公司股东的加权平均净资产收益率；“扣非归母净利润”是指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；

2、同行业的样本指 SW(申万)分类的“电子-元件”下全部 A 股上市公司（不含考核年度新上市公司），如因同行业公司退市、重大违规、主营业务发生重大变化、重大资产重组、破产重组或经营业绩出现偏离幅度过大等导致经营业绩不具备可比性的特殊原因需要调整的，公司董事会可根据股东会授权在各考核年度予以剔除；

3、在激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）；

4、当对标企业发生企业退市、主营业务发生重大变化、发生重大资产重组等特殊原因导致经营业绩发生重大变化，导致不再具备可比性，则由公司董事会根据股东会授权在年终考核时剔除或更换样本。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格与市场价格孰低价回购注销。

（四）激励对象个人层面的绩效考核要求

考核等级	卓越(S)\优秀(A) \良好(B)	称职(C)	基本称职(D)	不称职(E)
个人解除限售系数 (董事、高级管理人员)	100%	80%	50%	0%

考核等级	卓越(S)\优秀(A) \良好(B)\称职(C)	基本称职(D)	不称职(E)
个人解除限售系数 (中层管理人员、骨干人员)	100%	80%	0%

个人当年实际解除限售额度 = 个人解除限售比例 × 个人当年计划解除限售额度。因公司业绩考核不达标或个人绩效考核导致当期解除限售条件未成就的，则其当年度所对应的已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司按授予价格与市场价格孰低价回购注销。

本激励计划具体考核依据《公司考核管理办法》执行。如果任期考核不合格或者经济责任审计中发现经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为，对于相关责任人任期内已经解锁的限制性股票建立退回机制，由此获得的股权激励收益应当上交公司。

（五）对标企业选取

按照“市场可比、业务相似、规模相近”的原则，公司共选出 20 家企业作为本激励计划业绩考核的对标企业，具体如下表：

序号	股票代码	证券简称
1	002579.SZ	中京电子
2	603936.SH	博敏电子
3	603386.SH	骏亚科技
4	300903.SZ	科翔股份
5	002815.SZ	崇达技术
6	301251.SZ	威尔高
7	301282.SZ	金禄电子
8	301132.SZ	满坤科技
9	605058.SH	澳弘电子
10	301628.SZ	强达电路
11	603228.SH	景旺电子
12	300814.SZ	中富电路
13	603920.SH	世运电路
14	920060.BJ	万源通
15	605258.SH	协和电子
16	300852.SZ	四会富仕
17	002913.SZ	奥士康
18	603175.SH	超颖电子
19	002134.SZ	天津普林
20	688655.SH	迅捷兴

三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

全球 PCB 行业高度分散，尤其是在中低端市场。AI 带来的高端需求仅利好少数具备技术、资本和客户认证壁垒的头部供应商，行业呈现明显的“K 型分化”，行业集中度将持续提升。拥有强大研发实力、能与下游客户协同开发、并具备全球化布局（如在东南亚设厂）能力的企业将越来越强，其技术和客户壁垒也将越来越高。

基于弗若斯特沙利文的数据，假设全球 PCB 市场规模在 2025-2029 年期间以 4.8% 的复合年增长率（CAGR）增长。当前国内 PCB 景气的核心支撑来自 AI 算力基础设施建设、服务器与交换机升级、高端材料升级与 ASP 提升；但风险同样集中在四个层面：需求不及预期、产能集中释放、上游原材料与供应链约束、技术路径和地缘政治扰动。尤其是 2026 年下半年至 2028 年，随着过去两年大量扩产项目逐步转化为有效供给，行业有可能从“供不应求”切换到“高端内部竞争加剧”，这是未来两年判断行业景气最关键的拐点。

在上述行业背景下，公司面临以下挑战：一是公司产品主要原材料价格大幅快速上涨，产品价格向下游客户传导存在一定滞后性，导致阶段性毛利率承压；二是人民币对美元汇率持续走高，公司出口业务主要采用美元结算，原材料采购则主要以人民币结算，受汇率阶段性波动影响，产生相应汇兑损失，未来仍然需要承受汇率风险；三是公司泰国工厂于 2026 年一季度正式投产，目前尚处于产能爬坡阶段，产能利用率尚处低位，折旧等固定成本按现有产量分摊后，单位成本阶段性偏高，对公司利润产生了一定的影响。综上，公司在行业快速发展的同时仍面临毛利承压、原材料价格快速上涨、固定成本分摊等现实挑战，在考核指标的设定中应充分考量这一结构性因素。

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，本激励计划选取净资产收益率、扣非归母净利润、经济增加值改善值作为公司层面业绩考核指标，选取的指标能够直接反映公司主营业务的经营情况、企业的收益质量、盈利能力的成长性，体现股东的回报和公司的价值。上述业绩指标的设定是结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定的，设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

本激励计划设置的业绩考核目标，公司在盈利能力、利润增长和价值创造方面需要持续改善，不仅依靠单一年度或单一指标达成考核要求。本激励计划亦未将历史年度绝对值作为唯一考核标准，扣非归母净利润增长率以 2021 年至 2025 年五年平均值为基数，考核基准更能反映公司中长期经营水平；另一方面，净资产收益率和扣非归母净利润增长率除须达到公司设定的绝对目标外，还须不低于

同行业均值与对标企业的 75 分位值中的较高者。该相对指标将根据考核年度同行业及对标企业的实际经营表现动态确定。在行业景气上行时，公司需同步达到相应的行业竞争水平；在行业竞争加剧或外部环境波动时，公司仍需保持优于相应比较基准的经营表现。因此，考核目标是否实现同时取决于公司自身持续改善程度以及考核期内同行业、对标企业的实际表现，符合股权激励“约束与激励并重”的原则。

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作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件以及具体的解除限售数量。

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，不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，也对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

第十章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、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）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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。

（三）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）； 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，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。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： P_0 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）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 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。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（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、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，

应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

第十一章 限制性股票的会计处理

根据财政部《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，公司将在限售期内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。

一、会计处理方法

（一）授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认“股本”和“资本公积-股本溢价”；同时，就回购义务确认负债（作收购库存股处理）。

（二）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，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。

（三）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，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（四）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=授予日收盘价。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票 2,396.00 万股，按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为 11,788.32 万元，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。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 2026 年 8 月授予，则 2026 年-2030 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位：万元

限制性股票摊销成本	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
11,788.32	1,418.96	4,256.89	3,601.99	1,855.57	654.91

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可解锁权益工具数量的最佳估计相关；

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3、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。

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，但影响程度不大。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。

第十二章 本激励计划实施、授予、解除限售及变更、终止程序

一、本激励计划的生效程序

（一）薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

（二）董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

（三）薪酬与考核委员会应当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明确意见。

（四）公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、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专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（五）董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、薪酬与考核委员会意见、法律意见书、独立财务顾问意见。

（六）本计划在通过董事会审议并履行公告程序后，将上报国资委审核批准，获得国资委审批通过后提交公司股东会审议。

（七）在国资委审核批准后，公司发出召开股东会通知。

（八）公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（九）公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为 10 天。薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

（十）股东会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

（十一）公司披露股东会决议公告、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

（十二）本激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的限制性股票解除限售、回购、注销等事宜。

二、限制性股票的授予程序

（一）自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（三）公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）在公司规定期限内，激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

（五）公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日、缴款金额、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

（六）公司应当向证券交易所提出向激励对象首次授予限制性股票申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。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）。

（七）预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（八）公司将授予情况上报国资委备案。

三、限制性股票的解除限售程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。薪酬与考核委员会需就激励对象解除限售条件成就事项向董事会提出建议，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，薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一向证券交易所提出解除限售申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。对于未满足解除限售条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（三）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司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。

（四）公司将各期限限制性股票解除限售情况上报国资委备案。

四、本激励计划的变更、终止程序

（一）激励计划变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，薪酬与考核委

员会需向公司董事会提出建议，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致提前解除限售和降低授予价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，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明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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。

（二）激励计划终止程序

1、公司在股东会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会、股东会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予限制性股票回购注销手续。

第十三章 公司/激励对象各自的权利与义务

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继续解除限售的资格。若激励对象未达到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，或者激励对象因触犯法律、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，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、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足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、证券交易所、登记结算公司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）激励对象有权且应当按照激励计划的规定限售其获授的限制性股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象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。

（五）激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户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红股、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。

（六）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有，原则上由公司代为收取，待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，对应的现金分红公司收回，并做相应会计处理。

（七）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。

（八）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。

（九）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

（十）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会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。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。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司办公地有管辖权的人民法院诉讼解决。

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。

第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施。激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格与市场价格孰低价回购注销。

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、企业年度绩效考核达不到股权激励计划规定的绩效考核标准；

5、国有资产监督管理机构或部门、审计部门对上市公司业绩或年度财务会计报告提出重大异议；

6、发生重大违规行为，受到证券监管及其他有关部门处罚；

7、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

8、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司发生合并、分立、控制权变更等情形

当公司发生合并、分立、控制权变更等情形时，激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格与市场价格孰低价回购注销。

（三）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司按

授予价格与市场价格孰低价回购注销处理。

激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）股权激励对象有下列情形之一的，公司国有控股股东应当依法行使股东权利，提出终止授予其新的权益，已解除限售的限制性股票追回已获得的股权激励收益，已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格与市场价格孰低价回购注销，并依据法律及有关规定追究其相应责任：

- 1、经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；
- 2、违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
- 3、激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；
- 4、激励对象未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的。

（二）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更（正常职务变更），但仍在公司内，或在公司下属分、子公司及由公司派出任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

2、若激励对象因组织安排调动至控股股东单位及其子公司、分公司任职的，公司董事会有权根据激励对象调任情况对其获授权益处理方式的决定。

3、若激励对象担任独立董事或其他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

公司回购注销，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

4、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，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，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

（三）激励对象离职

1、激励对象合同到期且不再续约、主动辞职的，或因违法违纪（除《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》第五十三条约定的情形外）、合同存续期间绩效不合格或协商解除劳动合同等原因离职的，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，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

2、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，其已解除限售股票不做处理，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，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

（四）激励对象退休

激励对象因退休而离职的，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当年已达到业绩考核条件的，对应可解除限售的部分在情形发生（或可行使）之日起半年内行使，半年后权益失效；尚未达到业绩考核条件的不再解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

（五）激励对象丧失劳动能力而离职

激励对象因丧失劳动能力而离职的，其已解除限售的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的限制性股票当年已达到业绩考核条件的，对应可解除限

售的部分在情形发生（或可行使）之日起半年内行使，半年后权益失效。尚未达到业绩考核条件的不再解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

（六）激励对象身故

激励对象身故的，其已获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，已获授但尚未解除限售的限制性股票当年达到业绩考核条件的，对应解除限售的部分在情形发生（或可行使）之日起半年内行使，半年后权益失效；尚未达到业绩考核条件的不再解除限售，对应未能解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息回购注销，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。

（七）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，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，回购价格为授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的银行同期存款利息之和。

（八）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，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，回购价格不得高于授予价格与股票市价的较低者。

- 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、国有资产监督管理机构、中国证监会认定的其他情形。

三、其他情况

（一）其它未说明的情况由薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

（二）公司股票市价指董事会审议回购事项当日公司股票收盘价。

第十五章 限制性股票的回购注销

一、限制性股票回购注销原则

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、配股或缩股、派息等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授但尚未解除限售的限制性股票及基于此部分限制性股票获得的公司股票进行回购。根据本计划需对回购价格、回购数量进行调整的，按照以下方法做相应调整。

二、回购数量的调整方法

（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数量；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股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

（三）配股

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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。

三、回购价格的调整方法

（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： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的回购价格。

（二）缩股

$$P=P_0\div n$$

其中 P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的回购价格。

（三）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的回购价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。若激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代收的，应作为应付股利在限制性股票解除限售时向激励对象支付，则尚未解除限售的限制性股票的回购价格不作调整。

（四）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 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 为调整后的回购价格。

四、回购数量或回购价格的调整程序

公司董事会根据公司股东会授权及时召开董事会会议，根据上述已列明的原因制定回购调整方案，董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后，应及时公告。因其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的，应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

五、回购注销的程序

公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请回购该等限制性股票，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。公司应将回购款项支付给激励对象并于登记结算公司完成相应股份的过户手续；在过户完成后的合理时间内，公司应注销该部分股票。

第十六章 附则

- 一、本激励计划由公司股东会审议通过后生效；
- 二、本激励计划由薪酬与考核委员会负责制订及修订，并由公司董事会负责解释；
- 三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

广东依顿电子科技股份有限公司董事会

二〇二六年十月十三日