证券代码,301251 证券简称,成尔高 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

大遗漏。

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 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

、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, 审议并通讨了《关于<江西威尔高电 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。 1.60001-1×194——中枢时压0.47%。 2.标的股票来源:公司自缴防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/般(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 切时在公司(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: 国籍/地区

Poomeak Tongchai 泰国 核心骨 Mr.Withiwat Nonsin 泰国 核心骨

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

4. 上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符, 均为四全五人原因所致。

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: 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 日間の32、1年82.14个月后的自作交易日起至首次授予日起24个, 内的最后一个交易日当日止 目首次授予日起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 目首次授予日起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 第一个归属期 20% 第三个归属期 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

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: 第一个归屈期

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 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:

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

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

2 3 12 13 1 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 2						
归屈期	业绩考核目标					
y=\pa_{391}	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	人"指经审计的上市公司营业收入,"净利	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

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:

注:当2025,2026年公司业绩考核实际完成值为An<A<Am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

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

归屋期 目标值(Am) 触发值(An): 025年营业收入不低于15亿,且净利润不低2025年营业收入不低于14亿,且净利润不低 第一个归属期 第二个归屋期

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:

归屈期 目标値(Am) 业態学核目标 施发値(An) 2024年輩业收入不帳于16亿元 2025年書业收入不帳于160亿元,且浄和網 2025年書业收入不帳于2.00亿元,且浄和網 2026年書业收入不帳于2.00亿元,且浄和網 2026年書业收入不帳于2.00亿元,且浄和網 2026年書业收入不帳下2.00亿元,日浄和網 第一个归属期 第三个归屋期

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

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

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

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

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: 型頭与終日标 触发值(An 2025年营业收入不低于16.00亿元,且净利润 2025年营业收入不低于13.00亿元,且净利润 2026年营业收入不低于25.00亿元,且净利润 2026年营业收入不低于25.00亿元,且净利润 第二个归属期

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:

A-An N-ON N-ON N-O/S 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

二) 阻割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

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	姓名 国籍/地区 职务 获		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	李宗衡 中国台湾 核心骨干员工 Poomeak Tongchai 泰国 核心骨干员工 Mr.Withiwat Nonsin 泰国 核心骨干员工 Snong Jenjai 泰国 核心骨干员工		3	2.00%	0.02%	
Poomeak Tongchai			8	5.33%	0.06%	
Mr.Withiwat Nonsin			3	2.00%	0.02%	
Snong Jenjai			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) 首次授予限制性股票合计 预留部分			67	44.67%	0.50%	
			123	82.00%	0.91%	
			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 月內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按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, 均为四全五人原因所致。

(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

股票衡局计划限制性股票将予价格的议案》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。公司作废前选激励对象已就授但尚未归属的全部第二类限制性股票共计5万股;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 續效考核结果为"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人舍去小数点、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 

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

(工)本公成则扩以已减引的归法中抵他护 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》《关于是请股东大会授权董事会有限公司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。

79年2024年時間近近3年800的120日12年12日以東京子以際。 同日,召开了第一届監事会第十八次会议。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积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积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

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讨了《关于 向2024年限制性股票撤防计划撤助对象首次按予限制性股票的议案》。监事会对本次按予限制 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参核目标并能可相关实件的次款、等收加过了《关于调整 2024年限制性股票激励计划公司层面业绩参核目标并能可相关实件的次案》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,会议审议通讨了《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 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 。2020年1月7月22日,公司日月第二周星至安和「八公人、武区軍及通过」。《大日元公司中 制性投票激励计划部分日生投资产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 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。

7、满肠历状等合归属条件的说明 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 可符合归属条件的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

3.上市丘麓近36个月内出现过来按法律法规。公司章程、公开承诺进行和阔分配的情形。 4.法律法规定定不得卖行股权激励的; (二)、激励对象未发生以下任一情形; (二)、激励对象未发生以下任一情形; (二)、激励对象未发生以下任一情形; (二)、激进12个月内被证券全易所认定为不适当人选; 3.最近12个月内被阻断运运及其源出机构对定分不适当人选; 3.最近12个月内被阻断运运及其源出机构对定分不适当人选; 3.最近12个月内被阻断运运及其源出机构对定分外的或者激励对象未发生前述情形,满足归量、方法律法规规定不得参与上市公司股权激励的; (三)激励对象用跟权益的任职阴限限累束激励对象实践的会批次限制性股票在归归减少多名激励对象在办理归属时 医的一致动力象归跟权益的任职阴限累束激励对象实践的会批次限制性股票在归归减少多名激励对象在办理归属时 医原 通报 通报 21个月以上的任罪期限。 (四)公司层面归属业增多核要求,首女授予的限制性股票的归属系统任度为2024年2026年一个分计年度,每个分计年度,每个分计年度,每个分计年度,每个分计年度,每个分时年度,每个分时年期最多次,有分量分别的显示核任度为2024年2026年一个分计年度,每个分时年度为40年至3024年第2024年2026年一个分计年度,每个分时年度为40年至3024年度,第一个归属则业债券核目标证下,业绩专核目标。据次值(An) 上国国则 目标值(An) 2024年度。第一个归属则是位例(An) 表所示,于国属则 2024年营业收入不低于10 人是应归属比例(X) 表示亦定值(A) 2024年营业收入不低于10 人是一个归属则 2024年营业收入不低于10 人是一个归属则,2024年营业收入不低于10 人是一个归属的是一种归属的是一种归属于一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种归属的是一种用原则	只任	YU L:							
见的证件报告;  《是近一个今计年度财务报告内阁控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的时代报告;  《公司未发生前述情形,满足归属条价情形。 的情形, 在指法规规定不得实行股权激励的;  《上带法规规定不得实行股权激励的;  《上海上、2、地区、2个户内。由于被证券交易所计定为不适当人选;  《上海上、2、地区、2个户内。由于被证券交易所计定为不适当人选;  《表述 12个月内因重大连连进期行为牵冲电证监会及其驱出机构行致处罚或者激励对象未发生前述情形。满足归属,是此位。2个月内因重大连连进期行为牵冲电证监会及其驱出机构行致处罚或者激励对象未发生前述情形。满足归处,1、4年12个月内国重大连连进期行为牵冲电证监会及其驱出机构行致处罚或者激励对象未发生前述情形。满足归处,5、法律法规定的不得归任人可董事。高级管理人局情形的;  《上海代公司法》规定的不得归任人可董事。高级管理人局情形的;  《正监会从定的其他定的某一个最少,是的有关规则则性股票在归国。简介多名激励对象在分别归国赋时。 (三) 一个月以上的任职则限。  《三国会从定的其他情形。 (三) 一个月,以上的任职则限。 (三) 全国企业,有关于人间的企业,在一个月,以上的任职则限。 (三) 全国证明国业营者核要求,首水是了的原则性股票的自愿者核重度为2024年2024年2026年三个会计年度,每个会计年度为4年11亿。 (2) 24年营业收入不低于11亿。 (2) 24年营业收入不低于10种类的自愿,第一个归属则是被考核更成值(A) 一种原则的企业,并不会的一个归属则是被考核更成值(A) 人们是一个人一个人间域,并不是一个人工程,并不是一个人间域,并不是一个人间域,并不是一个人间域,并不是一个人间域,并不是一个人间域,并不是一个人间域,并不是一个人间域,是一个人间域,是一个人间域,是一个人间域,是一个人间域,是一个人间域,是一个人间域,是一个人的成为的社会是一个人的成者是一个人的或者,是一个人的一个一个人的一个一个人的成为,是一个人的成果,是									激励对象符合归属条件的情况说明
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时代告; 3. 上市后超近36个月内出现过来按法律法规。公司章程、公开承诺进行利润分配的情形; 4. 法律法规定定得失行股权激励的; 5. 中国证监会认定的其他情形。 2. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选; 2. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选; 3. 最近12个月内被证券应多易所认定为不适当人选; 3. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选; 3. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选; 3. 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选; 5. 法律法规定定案 代参与12个司政股准勋的的; 6. 证监会认定的某他情形的; 6. 证监会从定的某种国证监会及其或出机构方定效处罚或者激励对象未发生前述情形,满足归属介统中国证金及支援或出机构为行效处罚或者激励对象未发生前述情形,满足归属介统中国证金及发现或出机构为行效处罚或者激励对象未发生前述情形,满足归属介证的关键及激励的; 6. 证监会认定的某他情形。 6. 证监会认定的其他情形。 6. 证监会从定的其他情形。 7. 全种技术是使为全种关键的关键,如此有效是一种关键,是不为理归属时是一种关键。 第一个归属则是一种规则是要在归归属的9. 名激励对象在办理归属时是为2024年度,第一个归属则是数据的情况。 一种国规则是数据的的,数据分析目录的是一种关键,是一个归属则是数据分析目别,是一个归属则是数据分析目别,是一个归属则是数据分析目别,是一个归属则是数据分析目别,是一个归属则是数据分析目别,是一个归属则是数据分析的,不是一个人员工的关键,是一个人员工的关键,是一个人员工的关键,是一个人员工的发现,不是一个人员工的发现,不是一个人员工的发现,不是一个人员工的发现,不是一个人员工的发现,是一个人员工的发现,是一个人员工的发现,是一个人员工的发现,是一个人员工的发现,是一个人员工的发现,是一个人员工的发现,是一个人员工的发现的对象的归属的一年的考核技术的对象的发现,是一个人数文考核是某个一个人数文考核是主义人数次考核是是个一个人数文考核是是个一个人。这种文考核及与核、全部是一个人数次考核是是个一个人。这种文考核及与核、全部是一个人的文为多数是一个人。这种文考核、全部是一个人的文为多数是一个人,我次考核是那么是一个人,我就会考核。是这一个一个人对效为核是一个人的文为多数是一个人,我就是一个人,我就是有关心。	(一) 1、最 目的	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 回处或计划生							
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。  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个月内被证券交易所认定为不适当人选;  3. 最近 12个月内被证券交易所认定为不适当人选;  3. 最近 12个月内域中国证益会及其源出机构均认定分不适当人选;  3. 最近 12个月内域中国证益会及其源出机构均认定分充适当人选;  4. 具有(公司法)规定的不得与生工的公司股权激励的,  5. 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的,  6. 证金点处试的法域的结论。  (三)激励对象问题权益的任用别服要求激励的对象状况的合批次限制性股票在归,当底的 9.名激励对象在办理归属时 5.符合归属计测量数据。  (三)激励对象问题权益的任用别服要求激励的对象状况的合批次限制性股票在归 5.约符合归属任职助服要求。  (四)公司层面印度域中等利需要求,消产仅产的限制性股票的归属为核年度为 2024-2026年一会计中度。场个关时使,场外人时来明服。  第6. 如愿意从证明法协会和公正, 5.符号的限制性股票的归属为核年度为 2024-2026年一会计中度。场个关计性度场外从不低于11亿 2024年营业收入不低于10亿 2024年营业收入为 10.21.642 204年增少收入 5.01元达到了本费助计划经产类 2024年204年不归属制力经产类 2024年204年不分回表 2012年11日间之 2024年营业收入为 10.21.642 204年增少收入 5.01元达到了本费助计划经产类 2024年增少收入 5.01元达到了本费助计划成产类 2024年增少收入了核产等级 2012年间的实现 机构并强度 2.2012年间的实现 机构并强度 2.2012年间的实现 机构并强度 2.2012年间的实现 机构并强度 2.2012年间分别 2.2012年间,10.21.642 204年增少收入 5.01元达到了本费助计划成产 2.2012年间,10.21.642 204年增少人分别之等级发力的发展,10.21.642 204年增少人分 10.21.642 2012年增少人分的发为核格形成的对象的对原域,2024年度大规文考核各规分的发力性最重要的对象的转数,2024年度大规文等核度 2.2012年度为处理的大规文等核及等核度 2.2012年度为公司企业分别的特别的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的对象的	2、最	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				否定意	见或者无法	表	公司未发生前述情形,满足归属条
4. 法律法规规定不得实于极及激励的; 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个月内被证券交易所认定为不适当人选; 3. 最近 12个月内被证券交易所以定为不适当人选; 3. 最近 12个月内被正量企业规划机以定为不适当人选; 3. 最近 12个月内域中国证监会及其强机机构/完办无适当人选; 3. 最近 12个月内域中国证监会及其强机机构/完办证当人选; 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; 6. 证监会以定的其他情形。 6. 证监会以定的其他情形。 6. 证监会以定的其他情形。 6. 证监会以来到的其实形式的关键表现的, 6. 证监会以定的其他情形。 6. 证监会以定的其他情形。 6. 证监会以定的其他情形。 6. 证法中法规则要求激励为权获获得合者批次限制性投资在归,均符合归属任职期限要求。 2024年度,编一个归属则是发表的大量、一个归属则是有核中度为2024年度,第一个归属则是数据目标的工。 2024年度,第一个归属则是数据目标的工。 2024年度,第一个归属则是数据目标的工。 2024年度,第一个归属则是数据目标的工。 2024年度业收人不低于11亿 根据公司层面业储券核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示; 2024年度,第一个归属则是数据分析目标的工。 2024年度业收人为10216年204年21年21年21年21年21年21年21年21年21年21年21年21年21年			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					件。	
1.最近12个月內酸证券交易所认定为不适当人选; 2.最近12个月內酸证券交易所认定为不适当人选; 3.最近12个月內國五大並法並展行方被中国证益会及其器出机构行致处罚或者激励对象未发生前途情形。满足归。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; 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; 6.证益之以定的其他情形。。 6.证益之以它的其他情形。 6.证益之以后的其他所以要求在由于以为符合归属任职期限要求。 6.证益为其他自然有关的其实,有关于自然的,有关于自然的,有关于自然的,有关于自然的,有关于自然的,有关于自然的,有关于自然的,可以是是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的关系,是是一个人的文务,是是一个人的文人的文书,是一个人的文务,是是一个人的文书,是是一个人的文书,是是一个人的文书,是是一个人的文书,是一个人的文书,是是一个人的文书,是是一个人的文书,是一个人的文书,是是一个人的文书,是一个人的文书,是是一个人的文书,是一个人的文书,是一个人的文书,是是一个一个人的文书,是是一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一	4、法	律法规规定不		ń;					
(三)激励对象月踊权益的任职即限要求激励为家 肤授的各性次限制性股票在户 日萬的 9.名激励对象在为理归属时 5)符合归属任职期限要求激励为策 肤授的各性 5)符合归属任职期限要求。 (四)公司是面归属 址着 转载要求, 首本授予的原则非性股票的归属 考核年度为 2024年度,第一个归属即是 转枝巨核为正义。 2024年度,第一个归属即是 转枝目核如下, 2024年度,第一个归属即是 转枝目核如下, 2024年度,第一个归属则是 4024年营业收入不低于110 2024年营业收入不低于110 2024年营业收入不低于110 2024年营业收入不低于110 2024年营业收入第1021642。 2031届的企商核专院或值(An) 4024度可以成为 1021642。 2031届的企商核专院或值(An) 4024度可以成为 1021642。 2031届的企商核专院或值(An) 4024度可以成为 1021642。 4036年营业收入第1021642。 4037元达到了本徽助计划第二类实际完成值(A) 4024年产业分别的企业, 4024年产业分别的企业, 4024年产业分别的企业, 4024年产业分别企业, 4024年产业分别交易收益未完全, 4024年产业分别交易收益未完全。 4024年产业分别交易收益未完全。 4024年产业分级为转往基外的分单位, 4024年产业的企业, 4024年产业, 4024年产业的企业, 4024年产业,	3、最	近12个月内因 4、具有《公司	近12个月内被证 月内被中国证监 重大违法违规行 采取 引法》规定的不得 去律法规规定不	E券交易所认 会及其派出 为被中国证 市场禁入措施 担任公司董 导参与上市/	定为不适 机构认定 监会及其测 管; 高级管 之司股权溯	当人选; 为不适当 成出机构 理人员情	行政处罚或	(者	
2024年度,第一个归属期业债券核目标如下; 业债券核目标 目标值(An) 第一个归属期 2024年营业收入不低于10 (2024年营业收入不低于10 (2024年营业收入不低于10 (2024年营业收入不低于10 (2024年营业收入不低于10 (2024年营业收入不低于10 (2024年营业收入不低于10 (2024年度业收入不低于10 (2024年度业收入为 1,021,642 (2024年度) (2024年		激励对象归属	6、证监会 权益的任职期限 属前,须满足1	:认定的其他 要求激励对: 2个月以上的	情形。 象获授的名 的任职期限	外批次限			
上・上述・電子の大・削圧・加工・   一般を強(An)   一点   一点   一点   一点   一点   一点   一点   一	(四) 2024	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 024-2026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,第一个印属期业绩表核目标加于。					当为		
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 (		归属期	目标值(		神发值()	\n)	-	由立信会计师事务所(特殊普通合	
### (1955年)   1955年	3	第一个归属期	2024 (F.#1.11.11/6 1.77/65.75.10					伙)出具的《2024年年度审计报告》, 公司2024年营业收入为1,021,642。	
A≥Am X=100% An≤Am X=A/Am X=A/Am X= A/Am X= A	_						1	094.57元,达到了本激励计划第二	
An≤A <am a<am="" a<am<="" td="" x="A/Am"><td>F</td><td></td><td colspan="3"></td><td></td><td>目标中触发值的要求。根据本激励</td></am>	F						目标中触发值的要求。根据本激励		
在 AcAn	ŀ		An≤A <am< td=""><td colspan="3"></td><td></td><td></td></am<>						
注,上述"需业收人"指绘制计的上市公司常业收人、"净净润"指归属于上市公司 投东的净利润,且剔除公司及子公司有交割内所有股权激励计划及员工持限计 观据仍变分性势用的效照性少计算依据。 元: (八人) 續次等体要求激励水像个人层面的考核根据公司内部:鐵效考核相关制 变实施。公司依据激励对象的归属前一年的考核注册部认其归属比例,微助对 发来个人考核结果分方优秀"、"投好"。"合格"、"不合格"四个等级、分别对应的个 上归属系数加下发历示; 人归属系数加下发历示; 课价等级	ŀ								73 92.88%。
度支施。公司依据撤船所发泉的巨腐前一年的考核结果确认其归属比例。激励对 2 名撒郎对象 2024 # E 罗克尔 2024 # E P 2024	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 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特股计							
评价等级 优秀 良好 合格 不合格 名旗励对象 2024 牛度 个人绩效 多核 生用 "他亲"	mir si:	实施。公司依据新励对象的归属前一年的考核结果确认其归属比例。激励对				年度个人绩效考核结果为"合格",4			
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		
	L	个人层面	归属比例	100%	80%	60%	0%	_	

根据《激励计划》的有关规定,公司将对不符合归属条件的限制性股票予以作废处理,具体内容详 见公司同日按蒙于中国证监会指定的的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

归属数量:6.6873万股 3、归属人数:9人

4、授予价格:18.67元/股 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	- 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、董事会察	<b>崭酬与考核委员</b>	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 经公司白杏,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 六、法律意见书结论性意见

广东信选律师事务所认为: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。

11-578-24024-Ftx.示该8000Ft X010/1712-X002-6 七,本次归属对公司相关射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:

1、第一曲風事云沖「八云以次以; 2、第二届諸師与著校委員会第六次会议决议; 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》。

江西威尔高电子股份有限公司董事会

江西威尔高电子股份有限公司董事会

证券代码:301251 证券简称:威尔高 公告编号:2025-046 江西威尔高电子股份有限公司

二届董事会第十次会议决议公<del>告</del>

、董事会会议召开情况 江西咸尔高由子股份有限公司(以)下简称"公司")第二层董事会第十次会议于2025年10月22日 在公司会议室召开。会议通知以专人送达、电话、电子邮件相结合的方式已于2025年10月9日向各董事发出,本次会议应出席董事5人、实际出席董事5人。本次会议由公司董事长邓艳群女士召集和主持,本次会议的召集、召开程序符合《中华人民共和国公司法》(以下简称"《公司法》)》(江西威尔高

二、董事会会议审议情况 1、会议审议通过了《关于<2025年第三季度报告>的议案》 1、云庆中以西近了,《大》(2022年第三年度18日~1918年》 具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网(http://www.eninfo.com.en)的相关公告。 表决情况:5.票同意.0票反对.0票弃权。

2、会议审议通过了《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》

具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)的相关公告。 表决情况:5票同意,0票反对,0票弃权。 本议案已经薪酬与考核委员会审议通过,律师出具了法律意见书。

3、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

---具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)的相关公告。 表决情况:5票同意、0票反对、0票弃权。 本议案已经薪酬与考核委员会审议通过,律师出具了法律意见书。 4、会议审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议

具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)的相关公告。 表决情况:4票同意、0票反对、0票弃权。关联董事贾晓燕回避表决。

本议案已经薪酬与考核委员会审议通过,律师出具了法律意见书。

一、用旦又IT 1、第二届董事会第十次会议决议; 2、第二届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议;

本议案已经审计委员会审议通过。

室)

3、第二届董事会审计委员会第六次会议决议。

证券代码:301251 证券简称:威尔高 公告编号:2025-047

## 江西威尔高电子股份有限公司 关于向2025年限制性股票激励计划激励 对象授予预留部分限制性股票的公告

大遗漏。

●限制性股票预留授予日:2025年10月22日 ● 限制性股票预留授予数量:31.00万股 ● 限制性股票预留授予价格:20.87元/股

● 股权激励方式,第二类限制性股票 江西威尔高电子股份有限公司(以下简称"公司")2025年限制性股票激励计划(以下简称"本激励

计划"、"激励计划")规定的限制性股票预留授予条件已经成就,根据公司2025年第一次临时股东大 会的授权,公司于2025年10月22日召开第二届董事会第十次会议和第二届董事会薪酬与考核委员 会第六次会议,审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票 的议案》。确定限制性股票的预留授予日为2025年10月22日。现将有关事项说明如下:

、激励计划简述及已履行的相关审批程序 司于2025年8月12日召开2025年第一次临时股东大会,审议并通过了《关于《江西威尔高电 子股份有限公司2025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2025年限 制性股票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的本公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的本

3、授予价格:本激励计划限制性股票(含预留授予)的授予价格为20.87元/股。 4.激励对象范围及分配情况,本次激励计划积值次投予的激励对象合计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,不包括本公司独立董事,也不包括单独或

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。具体如下:							
姓名 国籍地区 职务 获授的限制性股票 占接予限制性股票 宏量的比例 (万股) 黑总量的比例 的比例							
刘家威	中国香港	核心骨干员工	8.00	5.10%	0.06%		
其他中原	芸管理人员、核心 (合计88人)	骨干员工	119.00	75.32%	0.88%		
	预留部分	预留部分 31.00		19.62%	0.23%		
	合计		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 在1、18年4年以860时以中华公司已,上过上门。石680的7条500至主申有双5所的放大6800时列获投的本公司股票计划对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,及其他周、发生等。 3、预留部分的激励对象由本次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

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 准确抽露当次激励对象相关信息。 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,但调 整后预留权益比例不得超过本次激励计划就授予权益数量的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均不得超过公司股本总额的1%。 5、激励计划的有效期、归属安排

本次激励计划的有效期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 作废失效之日止,最长不超过60个月。

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归属:

)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

(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

(四)中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。 大型。 上述"重大事件"为公司依据《上市规则》的规定应当按露的交易或其他重大事项。 若相关法律、行政法规、部门规章等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 股票限制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比例安排如下表所示 归属期间 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 内的最后一个交易日当日止 第一个归属期 30% 一一内的最后 自首次授予之日起24个月后的首 第二个归属期 30% 内的最后一个交易日当日止 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 」 成的最后一个交易日当日止 第三个归属期 40% 若预留部分在公 例安排如下表所示:

归属期间 自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月 内的最后一个交易日当日止 自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月 第一个归属期 1两亩技了之口起24个为后的10个文券口题主项亩技了之口超36个 内的最后一个交易日当日止 1预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个 内的最后一个交易日当日止 第三个归属期 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名 归属期间 自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月

内的最后一个交易日当日止 自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月 市份是后一个交易日业互上 第二个归属期 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 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金转增股本、派送股票红利等情形增加的股份同

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,若届时限制性股票不得归属的,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。

6、限制性股票归属的业绩考核要求 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

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:

as the first section						
归属期	业绩考核目标					
A=19243A1	目标值(Am)		触发值(An)			
第一个归属期	2025年营业收入不低于16.00亿	Z元,且净利润	2025年营业收入不低于15.00亿元,且净利			
249 1 3 1 (142)	不低于1.40亿元		润不低于1.30亿元			
第二个归属期			2026年营业收入不低于22.00亿元,且净利			
349	不低于2.50亿元		润不低于2.00亿元			
第三个归属期			2027年营业收入不低于30.00亿元,且净利			
349 1 3-1/04393	不低于3.50亿元		润不低于3.00亿元			
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	示完成值(A)		公司层面归属比例(X)			
A≥Am An≤A < Am A < An		X=100%				
			X=A/Am×100%			
		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积 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(如有)股份支付费用的数据作 2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为An≤A<Am时,公司层面归属比例(X)为营业收入

和原指标完成度较高者,且不高于100%,下同。 3、上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。 本次激励计划预留部分限制性股票若在公司2025年第三季度报告披露之前授予,则考核年度及 各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致、潜在公司2025年第二季度张白玫颜之间327;则今年及及各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致、潜在公司2025年第二季度报告披露之后(含按第二)授予,则相应公司层面考核年度为2026年第二条年度业绩考核目标如下表所示; 归屈期 目标值(Am) 触发值(An)
2026年营业收入不低于25,00亿元,且净利润 2026年营业收入不低于22,00亿元,且净利

	212 1 2-01-4293	小版丁 2.50 亿元		润不依于2.00亿元			
	第二个归属期	2027年营业收入不低于35.00亿					
- 1	711	△版士3.50亿元	不低于3.50亿元		闰不低于3.00亿元		
	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:						
1	实际	完成值(A)	公司层面归属比例(X)				
		A≥Am		X=100%			
	An	ı≤A < Am	X=A/Am×100%				
		A <an< th=""><th></th><th>X</th><th>=0%</th></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事宜。若公司未满足上述业绩						

核目标触发值 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 其 激励对象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

绩效考核评分(S)确定当期个人层面归属比例,具体如下: 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

激励对象当期计划归属的限制性股票因差核原因不能归属的部分。作废失效,不可递延至下期归

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。 本次微则计划具体与核内各依据公司对本次微则计划制定的《考核管理办法并从行。 (二)本激励计划已履行的相关审批程序 1,2025年7月24日,公司召开第二届董事会第七次会议,审议通过了《关于《江西威尔高电子股

份有限公司 2025 年限制性股票激励计划(章案)》及其極要的这家》(关于《江西威尔高电子股份限公司 2025 年限制性股票激励计划(章案)》及其極要的这家》(关于提请股东大会授权董事会办 理2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。 同日,召开了第二届监事会第七次会议,审议通过了《关于《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)》及其摘要的议案》《关于《江西威尔高电子股份有限公司2025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2025年 限制性股票额规则不创产股票保险。2、2025年7月25日至2025年8月3日,公司对本次激励计划搬励对象名单在公司内部进行了 公示,公示期内,公司监事会及董事会薪酬与考核委员会均未收到与本激励计划拟激励对象有关的任 

计划首次接于激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。公司还按第了关于 2023年限制性股票 激励计划内幕信息知情入实实公司股票情况的自查报告)。 3.2025年8月12日公司2025年第一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2025年限制性股票激励计划(草梁》》及其摘要的议案》《关于《江西威尔高电子股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草梁》》及其摘要的议案》《关于《江西威尔高电子股份有 的有限公司。2025年限制性股票激励计划率第37及美调安的以条件入了,公已3级不同也于取的有限公司。2025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。2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司实施2025年限制性股票激励计划转得批准,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

4、2025年9月5日,公司第二届董事会第九次会议和第二届董事会薪酬与考核委员会第五次会议 审议通过了《关于向2025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》。董事会薪

制与考核委员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10月22日、公司第二届董事会第十次会议和第二届董事会薪酬与考核委员会第六次会议审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》。董

事会薪酬与考核委员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 根据激励计划中的规定,激励对象只有在同时满足以下条件时,方可办理授予事宜:

一)公司未发生如下任一情形: (一)公司水及生到 [11] "同心: 1.最近一个会计年度财务损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

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;

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

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;

4、法律法规规定不得实行股权激励的情形;

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人 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、中国证监会认定的其他情形。

、限制性股票的预留授予情况

一)预留授予日:2025年10月22日 二)预留授予数量:31.00万股

(三)预留授予人数:6人

(四)授予价格:20.87元/股 五)预留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 职多 中国 10.13% 0.12% 16.00 15.00 9.49% 0.11% 31.00 19.62%

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

的本公司股票累计数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 之、平代(8000年 2010 00000000 38 个巴西公司纽亚里平平亚岛市中市公 坛际控制人及其配偶、父母、子女。 四、本激励计划限制性股票的授予对公司经营能力和财务状况的影响

(一)限制性股票的公价值及确定方法 根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例,第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在 满足可行权条件后以约定价格(授予价格)购买公司股票的权利,员工可获取行权日股票价格高于授 予价格的上行收益,但不承担股价下行风险,与第一类限制性股票存在差异,为一项股票期权,属于以 了UI市的工工以底面:但不予追放UI下170%。于第二条依例正放示并往至升,分为观示例次。略了比较益结算的股份支付交易。对于第二条股制性股票。公司将在等转期內的每个资产负债表日。以对于归属的限制性股票数量的最佳估计为基础,按照授予日限制性股票的公允价值,将当期取得的服务计

人相天成本级项用和贝华公林。公司选择的atk - Stribus 接達(16-5 接至)1-分走订接至 月22日作为基准日对海阳探子的31,00万股限制性股票进行测算。具体参数选取如下: 1.标的股价:65.20元胺(授予日公司股票收盘价); 2、有效期分别为:12个月、24个月、36个月(授予日至每期首个归属日的期限);

入相关成本或费用和资本公积。公司选择Black-Scholes模型(B-S模型)作为定价模型,以2025年10

3、历史波动率:22.6916%、25.8685%、22.8157%(分别采用深证综指最近12个月、24个月、36个月

4 无风险利率·1.4737% 1.4961% 1.5311%(分别采用中借用债量新1年期 2年期 3年期到期收

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本次激励计 划的股份支付费用,该等费用将在本次激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本次激励 计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。 根据企业会计准则要求,本次激励计划预留授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示。 预计摊销的总费用(万 2025年 2026年 2027年 2028年

ルロリ 1,377.45 155.27 723.33 350.51 148.33 经公司自查,参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予目前6个月内不存在二级市场买卖公

(宋时)]申10~9 、流励历录认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排 激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部自筹,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。 七、董事会薪酬与考核委员会对预留授予日激励对象名单的核实意见 董事会薪酬与考核委员会对预留获授限制性股票的激励对象名单进行审核,发表核实意见如下:

1、本次限制性股票激励计划预留授予激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励

(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人

(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)中国证监会认定的其他情形。

2、预留获授限制性股票的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工,均

· 以用的公式中区的正式及示证的8600分别。2023年,同级自建人员、不然自建人员、不然已有一员工,对与公司存在期用或劳动关系,不包括独立董事。 3、公司本次限制性股票激励计划预留授予激励对象人员名单与公司 2025年第一次临时股东大 会批准的2025年限制性股票激励计划中规定的激励对象资格相符 4. 预留获规制性股票的激励对象符合《公司法》(证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格、符合《管理办法》(上市规则》规定的激励对象条件、符合《公司2025年限制性

股票激励计划》规定的激励对象范围,其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象主体资格合法 及示認成別に利用を記する場合のあたには、そにクタンコートへは明日立文示認成別に列用ののパタネード・外目自立、 有文、満正表定段開制性股票的条件。 5、公司和預留获授限制性股票的激励。対象均未发生不得授予限制性股票的情形、公司本次激励 计划设定的激励对象获到限制性股票的条件已经成就。 统上,公司董事会薪酬与考核委员会一致同意公司本次激励计划预留授予激励对象名单、同意将本次激励计划预留授予出确定为2025年10月22日,以20.87元股的价格向符合授予条件的6名激励

对象授予31.00万股第二类限制性股票。 (3次下31.00 / )取以第一大字区的正式表示。 八、律师意见 广东信达律师事务所认为:截至本法律意见书出具之日,本次授予已取得现阶段必要的批准和授 权,符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》及《2025年股票激励计划》的相关规定;本次授予的授予条件已成就,本次授予的授予日、授予对象、授予价格及授予数量符合《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第1号》及《2025年股票激励计划》的相关规定。

九、备查文件 1、第二届董事会第十次会议决议; 2、第二届董事会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向2025年限制性股票激励计划激励 对象授予预留部分限制性股票的法律意见书》。 江西威尔高由子股份有限公司董事会

证券代码:301251 证券简称:威尔高 公告编号:2025-048

江西威尔高电子股份有限公司 关于2025年第三季度计提 资产减值准备的公告

公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重 。 、本次计提信用及资产减值损失情况概述

江西威尔高电子股份有限公司(以下简称"公司"、"本公司")根据《企业会计准则》及会计政策的

相关规定。为更加客观公正地反映公司的财务状况和资产价值、基于谨慎性原则,对合并报表范的成分成就是现代。 截至2025年09月30日的各类资产进行了全面检查和减值测试,并进行充分的评估和分析,对其中存 在减值迹象的资产相应计提了减值损失。公司对部分存在减值迹象的资产计提信用减值损失及资产 减值损失,金额合计907.53万元,具体情况如下: 单位:人民币元 2025年第三季度计提减值损失金额 1,539,413.25

2、资产减值损失 其中:存货跌价损失及合同履约成本减值损失 其他 9,075,318.93 根据(深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号一创业板上市公司规范运作)(2025年修订等相关规定,本次计提资产减值事项无需提交董事会股东会审议。

二、本次计提信用和资产减值损失的确认标准及计提方法

(1)预期信用损失一般模型

按其账面余额和实际利率计算利息收入

(3)应收款项及租赁应收款

2)应收账款

具投资和财务担保合同等,以预期信用损失为基础确认损失准备。信用损失,是指本公司按照原实际 河率折现的、根据合同应收的所有合同现金流量与预期收取的所有现金流量之间的差额,即全部现金 短缺的现值。 本公司考虑所有合理日有依据的信息。包括前瞻性信息,以单项或组合的方式对以摊余成本计量

如果该金融工具的信用原信的如始确认后已显著增加,本公司按照相当于该金融工具整个存续期内预期信用损失的金额计量其损失准备;如果该金融工具的信用风险自初始确认后并未显著增加, 本公司按照相当于该金融工具未来12个月内预期信用损失的金额计量其损失准备。由此形成的损 

通常逾期超过30日,本公司即认为该金融工具的信用风险已显著增加,除非有确凿证据证明该金融工具的信用风险目初始确认后并未显著增加。 具体来说,本公司将购买或源生时未发生信用减值的金融工具发生信用减值的过程分为三个阶 段,对于不同阶段的金融工具的减值有不同的会计处理方法: 

账面余额(即未扣除减值准备)和实际利率计算利息收入(若该工具为金融资产,下同)。 7.5%(1978) [1978] [197

等三阶段,初始确认后发生作用或值 第三阶段,初始确认后发生信用或值 对于处于该阶段的金融工具,企业应当按照该工具整个存续期的预期信用损失计量损失准备。但 对利息收入的计算不同于处于前两阶段的金融资产。对于已发生信用减值的金融资产,企业应当按 其摊余成本(账面余额减已计提减值准备,也即账面价值)和实际利率计算利息收入 用损失的变动确认为损失准备,并按其摊余成本和经信用调整的实际利率计算利息收入

(2)本公司社会资讯及任富,并不是不成本的工作。 (2)本公司对在资产负债表日具有较低信用风险仓融工具,选择不与其初始确认时的信用风险进行比较,而直接做出该工具的信用风险自初始确认后未显著增加的假定。 如果企业确定金融工具的进约风险较低,借款人在短期内履行其支付合同现金流量义务的能力 

(3)应收累·贝及租货应收歇 本公司对于(企业会计准则第14号——收入)所规定的、不含重大融资成分(包括根据该准则不 不超过一年的合同中融资成分的情况)的应收款项,采用预期信用损失的简化模型,始终按照整 个存续期内预期信用损失的金额计量其损失准备。 太公司对句今重十融资成分的应收整面和《企业会计准则第21号——和传》和范的租赁应收整 作出会计政策选择,选择采用预期信用损失的简化模型,即按照相当于整个存续期内预期信用 损失的金额计量损失准备。

(4)以组会为基础证估预期信用风险的组会方法 《中心总量已分离验则下口为欧州百州《松园》34日 万亿 本公司对于信用风险业者不同且具备以下特定的应收票据、应收帐款和其他应收款单项评价信 用风险。如: 应收关联方款项: 与对方存在争议或涉及诉讼、仲裁的应收款项; 已有明显迹象表明债务 人很可能无法履行还款义务的应收票据和应收款项等 除了单项评估信用风险的金融资产外,本公司基于共同风险特征将金融资产划分为不同的组别, 在组合的基础上评估信用风险。

对于应收票据及应收账款,无论是否存在重大融资成分,本公司始终按照相当于整个存续期内预 1)应收票据 由于应收票据期限较短、违约风险较低、在短期内履行其支付合同现金流量义务的能力很强、因此本公司将应收票据(银行承兑汇票)视为具有较低的信用风险的金融工具、直接做出信用风险自初始确认后未显著增加的假定、考虑历史违约率为零、本公司对应收票据(银行承兑汇票)的固定坏账准

银行承兑汇票的承兑人是商业银行或具有金融许可证的集团财务公司。因 具有较高的信用,票据到期不获支付的可能性较低,所以不计算预期信用 银行承兑汇票 票据承兑人 商业承兑汇票

备率为0.而应收票据(商业承兑汇票)因违约风险相对较高,本公司视同为应收帐款信用风险特征来

应收账款的预期信用损失的确定方法及会计处理方法。本公司对应收账款根据整个存续期内预期信用损失金额计提坏账准备

本公司在单项工具层面无法以合理成本获得关于信用风险显著增加的充分证据,而在组合的基础上评估信用风险是否显著增加是可行的,所以本公司在以前年度应收账款实际损失率、对未来回收风险的判断及信用风险特征分析的基础上,确定预期信用损失率并揭此计提环账准备。 如果有客观证据表明某项应收账款已经发生信用减值,则本公司对该应收账款单项确定预期信

①单项计提坏账准备的应收账款: 单项计提坏账准备的理由 对已有客观证据表明其发生 际情况,本公司单独进行 坏账准备的计提方法 单独进行减值测试,根据其未来现金流量现值低 ②确定组合的依据及坏账准备的计提方法

本公司参考历史信用损失经验,结合当前状况以及对未来经济状况的预测,编制应收账款账龄与 整个存续期信用损失率对照表如下:

(二)资产损失的确认标准及计提方法 资产负债表日,存货采用成本与可变现净值孰低计量,按照存货类别成本高于可变现净值的差额 计提存货跌价准备。直接用于出售的存货,在正常生产经营过程中以该存货的估计售价减去估计的 销售费用和相关税费后的金额确定其可变现净值;需要经过加工的存货,在正常生产经营过程中以所

生产的产成品的估计售价减去至完工时估计将要发生的成本、估计的销售费用和相关税费后的金额

确定其可变现净值;资产负债表日,同一项存货中一部分有合同价格约定、其他部分不存在合同价格

的,分别确定其可变现净值,并与其对应的成本进行比较,分别确定存货跌价准备的计提或转回的金 三、本次计提信用及资产减值损失的合理性说明

公司本次计提信用减值损失和资产减值损失符合《企业会计准则》和公司相关会计政策,体现了 会计谨慎性原则,符合公司实际情况。本次计提信用减值损失和资产减值损失后能更加公允地反映 公司截至2025年09月30日的财务状况、资产价值及经营成果,使公司的会计信息更具有合理性,不 存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情况。

四、本次计提信用和资产减值损失对公司的影响 本次计提信用减值损失和资产减值损失基于谨慎性原则,根据《企业会计准则》及公司的实际情 况,客观的体现了公司资产的实际情况。本次计提信用减值损失和资产减值损失将减少公司2025年 7-9 月利润总额907.53 万元,并相应减少公司报告期期末的资产净值。

江西威尔高电子股份有限公司董事会