证券代码：603328　证券简称：依顿电子　公告编号：临2026-040

广东依顿电子科技股份有限公司
第七届董事会第八次会议决议公告

本公司董事会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、准确性和完整性承担法律责任。

一、董事会会议召开情况

（一）广东依顿电子科技股份有限公司（以下简称"公司"）第七届董事会第八次会议的召开符合《中华人民共和国公司法》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

（二）本次会议通知及材料于2026年10月9日以电子邮件等方式送达各董事及其他参会人员。

（三）本次会议于2026年10月12日在公司会议室以现场结合通讯表决方式召开。

（四）本次会议以现场结合通讯表决方式召开，会议应参会董事9名，实际参会董事9名，其中6名董事以通讯方式参会并表决，其余3名董事出席现场会议并表决。

（五）本次会议由公司董事长李文晗先生主持，公司全体高管人员均列席了会议。

二、董事会会议审议情况

（一）审议通过了《关于变更公司总经理暨法定代表人的议案》

公司原总经理李文晗先生因工作调整申请辞去公司总经理职务，辞去上述职务后，李文晗先生仍继续担任公司董事长、战略委员会主任委员职务。经董事长提名，董事会提名委员会资格审查通过，董事会拟聘任王兵先生为公司总经理，任期自本次会议审议通过之日起至第七届董事会届满时止。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体上披露的《关于变更公司总经理暨法定代表人及聘任副总经理的公告》（公告编号：临2026-041）。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

（二）审议通过了《关于聘任副总经理的议案》

经公司总经理提名、董事会提名委员会资格审查通过，董事会拟聘任李贺女士为公司副总经理，任期自本次会议审议通过之日起至第七届董事会届满时止。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体上披露的《关于变更公司总经理暨法定代表人及聘任副总经理的公告》（公告编号：临2026-041）。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

（三）审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》

根据相关法律法规的有关规定，结合国资管理部门的相关政策、指导意见及公司实际情况，公司在原《2026年限制性股票激励计划（草案）》基础上进行修订，形成《2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘要。

本议案经公司薪酬与考核委员会、独立董事专门会议事前审议通过，薪酬与考核委员会按照相关规定对本激励计划（草案修订稿）发表了核查意见。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体上披露的《2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）摘要公告》（公告编号：临2026-043）《2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）》《关于2026年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的修订说明公告》（公告编号：临2026-042）及《董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）的核查意见》。

关联董事李文晗先生、何刚先生在审议该议案时已回避表决。

表决结果：7票同意，0票反对，0票弃权。

本议案需提交股东会审议。

（四）审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》

为保证公司2026年限制性股票激励计划的顺利实施，结合国资管理部门的相关政策、指导意见及公司实际情况，公司根据《2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）》的相关内容对《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》进行同步修改。

本议案经公司薪酬与考核委员会、独立董事专门会议事前审议通过。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体上披露的《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》及《关于2026年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的修订说明公告》（公告编号：临2026-042）。

关联董事李文晗先生、何刚先生在审议该议案时已回避表决。

表决结果：7票同意，0票反对，0票弃权。

本议案需提交股东会审议。

（五）审议通过了《关于增加2026年度公司申请银行授信额度的议案》

经公司董事会审计委员会2026年第七次会议事前审议，审计委员会认为：公司本次增加2026年度银行授信额度系为满足日常生产经营资金需求，风险可控，审议程序符合相关法律法规及《公司章程》规定，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形，一致同意将该议案提交董事会审议。

董事会同意公司及控股子公司在已获批的2026年度授信额度不超过人民币38亿元基础上，向银行申请追加不超过人民币12亿元的授信额度。授信期限内，授信额度可循环使用。公司向银行申请授信的最终情况以各家银行实际审批结果为准。为了提高经营决策效率，公司董事会授权公司总经理代表公司签署与前述授信相关的合同、协议、凭证等各项法律文件。

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

（六）审议通过了《关于修订<董事会议事规则>的议案》

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

本议案需提交股东会审议。

（七）审议通过了《关于召开2026年第二次临时股东会的议案》

董事会同意公司以现场会议和网络投票相结合的方式召开2026年第二次临时股东会，会议召开时间为2026年10月29日下午3:00，会议通知详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体上披露的《关于召开2026年第二次临时股东会的通知》（公告编号：2026-044）。

关联董事李文晗先生、何刚先生在审议该议案时已回避表决。

表决结果：7票同意，0票反对，0票弃权。

特此公告。

广东依顿电子科技股份有限公司
董 事 会
2026年10月13日

证券代码：603328　证券简称：依顿电子　公告编号：临2026-042

广东依顿电子科技股份有限公司
关于2026年限制性股票激励计划（草案）及相关文件的修订说明公告

本公司董事会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、准确性和完整性承担法律责任。

广东依顿电子科技股份有限公司（以下简称"公司"）关于2026年限制性股票激励计划的相关议案已经2026年8月5日召开的第七届董事会第六次会议审议通过。具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）及指定信息披露媒体上披露的相关公告。

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》《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）、《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）等有关规定，结合国资管理部门的相关政策、指导意见及公司实际情况，公司于2026年10月12日召开第七届董事会第八次会议，会议审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）〉的议案》，董事会同意公司在原《2026年限制性股票激励计划（草案）》及相关文件的基础上进行修订。现将具体修订情况说明如下：

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

修订前：

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、总经理	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	中层管理人员、骨干人员（454人）		2,087.08	69.69%	2.09%
8	预留部分		599.00	20.00%	0.60%
9	合计		2,995.00	100.00%	3.00%

……

修订后：

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）		2,050.50	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%

……

二、公司层面的业绩考核要求

修订前：

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或对标企业的75分位值 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或对标企业的75分位值 3、2027年△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或对标企业的75分位值 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或对标企业的75分位值 3、2028年△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或对标企业的75分位值 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或对标企业的75分位值 3、2029年△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或对标企业的75分位值 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或对标企业的75分位值 3、2027年△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或对标企业的75分位值 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或对标企业的75分位值 3、2028年△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或对标企业的75分位值 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或对标企业的75分位值 3、2029年△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，公司董事会可按资本市场案例并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，则由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

……

修订后：

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△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△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△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△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△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△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。

……

根据上述修订情况，公司对《2026年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《2026年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》和《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关内容已同步作出修订并同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）。除上述修订内容外，其他主要内容不变。

特此公告。

广东依顿电子科技股份有限公司
董 事 会
2026年10月13日

证券代码：603328　证券简称：依顿电子　公告编号：临2026-043

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）摘要公告

本公司董事会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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式	☑第一类限制性股票 □股票期权
股份来源	☑发行股份 □回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	72个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	2,995.00万股
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	3.00%
本次股权激励计划是否有预留	☑是，预留数量599万股；占本股权激励拟授予权益比例20% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	2,396.00万股
激励对象数量	首次授予不超过__460__人
激励对象数量占员工总数比例	__9.24 %
激励对象范围	☑董事 ☑高级管理人员 □核心技术或业务人员 □外籍员工 ☑其他，中层管理人员、骨干人员
授予价格	4.94元/股

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称	广东依顿电子科技股份有限公司
统一社会信用代码	91440000721185260Y
法定代表人	李文晗
注册资本	99,844.2611万元
成立日期	2000年3月2日
注册地址	广东省中山市三角镇高平化工区
股票代码	603328
上市日期	2014年7月1日
主营业务	生产线路板、HDI（即高密度互连积层板）印刷线路板、液晶显示器及其附件、覆铜板，电路板表面元件贴片、封装；进出口贸易。（以上项目不涉及外商投资准入特别管理措施）（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）
所属行业	印制电路板制造业

（二）最近三年业绩情况

单位：元

主要财务数据	2025年度/2025年12月31日	2024年度/2024年12月31日	2023年度/2023年12月31日
营业收入	4,025,314,283.14	3,506,461,968.65	3,177,326,175.73
归属于上市公司股东的净利润	465,673,527.14	437,374,204.86	355,001,303.03
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	446,914,643.29	422,959,738.52	336,694,440.96
总资产	6,308,980,529.12	5,558,832,628.94	5,019,365,023.90
归属于上市公司股东的净资产	4,314,884,421.58	4,034,102,317.18	3,785,310,335.68
主要财务指标	2025年度/2025年12月31日	2024年度/2024年12月31日	2023年度/2023年12月31日
基本每股收益（元/股）	0.466	0.438	0.356
稀释每股收益（元/股）	0.466	0.438	0.356
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.448	0.424	0.337
每股净资产（元）	4.32	4.04	3.79
加权平均净资产收益率（%）	11.11	11.19	9.61
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	10.66	10.82	9.12

（三）公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	李文晗	董事长
2	李永胜	副董事长
3	何刚	职工代表董事、副总经理
4	兰盈杰	董事
5	肖娓娓	董事
6	张邯	董事
7	何为	独立董事
8	颜永洪	独立董事
9	易若峰	独立董事
10	王兵	总经理
11	王坚	董事会秘书
12	秦友华	副总经理、财务负责人
13	王聚才	副总经理
14	蒋茂胜	副总经理
15	李贺	副总经理

二、股权激励计划目的

（一）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，吸引和留住公司核心管理人员与关键人才，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《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）、《上海证券交易所股票上市规则》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。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票。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。

四、拟授出的权益数量

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、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象确定的依据

1、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》《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》《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》《管理办法》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（以下简称《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。

2、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）激励对象的核实

1、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。

2、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。

（四）激励对象获授的限制性股票分配情况

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）		2,050.50	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%。

（五）相关说明

1、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。

2、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。

六、授予价格及确定方法

（一）限制性股票的授予价格

授予价格	4.94元/股
授予价格的确定方式	☑前1个交易日均价50%，4.94元/股 ☑前20个交易日均价50%，4.72元/股 □前60个交易日均价50%，6.24元/股 □前120个交易日均价50%，6.25元/股

（二）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个交易日的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个交易日的公司股票交易均价的50%，为4.72元/股。

七、限售期、解除限售安排

（一）本激励计划限制性股票的限售期

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。

（二）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。

八、获授权益、解除限售的条件

（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。

1、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。

2、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。

3、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：

1、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。

2、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△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△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△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△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△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△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纪的行为，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

（六）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。

九、股权激励计划的有效期、授予日、限售期的起止日

（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）本激励计划限制性股票的授予日

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）本激励计划限制性股票的限售期

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。

十、限制性股票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

$Q=Q0\times(1+n)$

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）配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

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。

（三）缩股

$Q=Q0\times n$

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

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$P=P0\div(1+n)$

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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；P为调整后的授予价格。

2、缩股

$P=P0\div n$

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；P为调整后的授予价格。

3、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

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公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P0-V$

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。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司在增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不作调整。

（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授予数量和授予价格。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出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象解除限售的程序

（一）本激励计划的实施程序

1、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》。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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。

7、在国资委审核批准后，公司发出召开股东会通知。

8、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。

9、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。

10、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。

11、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。

12、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

1、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。

2、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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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）。

7、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。

8、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

1、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。

2、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。

3、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。

4、公司将各期限制性股票解除限售情况上报国资委备案。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、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。若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售条件，经公司董事会批准，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。

2、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，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。

3、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。

4、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。

5、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。

6、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、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。

7、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

1、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。

2、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。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、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。

5、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。

6、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。

7、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。

8、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。

9、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。

10、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。

十三、股权激励计划的变更、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。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

股份支付总费用		11,788.32万元		
股份支付费用分摊年数		五年		
2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）	2029年（万元）	2030年（万元）
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所出的审计报告为准。

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

1、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）。

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，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，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。

4、限制性股票公允价值的确定方法

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。

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。

特此公告。

广东依顿电子科技股份有限公司
董 事 会
2026年10月13日