

深圳欧陆通电子股份有限公司
2024 年限制性股票激励计划
（草案）摘要

2024 年 8 月

声明

本公司及董事会、监事会全体成员保证本激励计划及其摘要内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律法规、规范性文件及《深圳欧陆通电子股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），股票来源为深圳欧陆通电子股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票（第二类限制性股票）数量为 266.10 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,120.00 万股的 2.63%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。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%。

四、本激励计划授予的激励对象共计 199 人，包括公告本激励计划时在本公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理及核心骨干（包括外籍员工）及董事会认为需要激励的其他人员，不包括独立董事、监事、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

五、本激励计划授予激励对象限制性股票的授予价格为 18.45 元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划有效期为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。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、本激励计划授予的限制性股票在授予日起满 12 个月后，分三期归属，

每期归属的比例分别为 40%、30%、30%。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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者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）中国证监会认定的其他情形。

九、参与本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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）中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为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、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过后，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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目录

第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	9
第五章 激励方式、标的股票来源、数量和分配.....	11
第六章 本激励计划的时间安排.....	13
第七章 限制性股票的授予价格及确定方法.....	16
第八章 限制性股票的授予与归属条件.....	17
第九章 本激励计划的调整方法和程序.....	22
第十章 限制性股票的会计处理.....	24
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理.....	26
第十二章 附则.....	30

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：

欧陆通、本公司、公司、上市公司	指	深圳欧陆通电子股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳欧陆通电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司任职的董事、高级管理人员、核心骨干人员等
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年 8 月修订）》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《深圳欧陆通电子股份有限公司章程》
《实施考核管理办法》	指	《深圳欧陆通电子股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元

第二章 本激励计划的目的与原则

一、本激励计划的目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及核心员工积极性，将股东利益、公司利益和核心员工个人利益紧密结合，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，公司遵循收益与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关规定，制定本激励计划。

二、本激励计划坚持以下原则

- （一）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- （二）坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司可持续发展；
- （三）坚持激励与约束相结合、风险与收益相对称的原则；
- （四）坚持从实际出发，规范起步、循序渐进、不断完善。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审批。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，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意见。监事会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，并且负责审核激励对象的名单。

四、独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

六、公司在向激励对象授出权益前，监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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

七、激励对象获授的限制性股票在归属前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

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》《管理办法》《自律监管指南》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划拟授予的激励对象为公告本计划草案时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员和中层管理及核心骨干（包括外籍员工），以及公司董事会认为应当激励的其他员工，不包含独立董事和监事。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬委员会拟定激励对象名单，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的拟授予激励对象共计 199 人，包括：

1. 公司董事、高级管理人员；
2. 中层管理及核心骨干。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大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授予时与公司任职并已与公司签署劳动合同或聘任合同。

本激励计划包含部分外籍员工。公司将该部分激励对象纳入本激励计划的原因在于：公司所处的行业人才竞争比较激烈，参与本激励计划的外籍员工均已在公司任职一年以上，熟悉对应事务，在其岗位上具有不可替代性。并分别在公司日常经营管理、品质管理、产品研发、财务管理等方面发挥重要作用。公司通过实施股权激励计划可以将上述外籍员工的利益与公司利益牢牢绑定，进一步促进核心人才队伍的建设和稳定，有助于公司长远发展。因此，将该外籍员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规

定，具有必要性和合理性。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事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监事会核实。

第五章 激励方式、标的股票来源、数量和分配

一、激励方式及股票来源

本次激励计划拟采用第二类限制性股票作为激励工具。本激励计划涉及的标的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。

二、本次激励计划股票数量安排

本激励计划拟授予的限制性股票（第二类限制性股票）数量为 266.10 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 10,120.00 万股的 2.63%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。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%。

三、激励对象获授限制性股票的分配情况

姓名	职务	国籍	获授限制性股票数量（万股）	占本激励计划授出总量的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员					
赵红余	董事、副总经理	中国	10	3.76%	0.0988%
蔡丽琳	副总经理、董事会秘书	中国	4	1.50%	0.0395%
二、中层管理及核心骨干人员					
LIM GUAT KUI		马来西亚	2	0.75%	0.0198%
Rolando TuaZon		菲律宾	1	0.38%	0.0099%
王芸		中国台湾	5	1.88%	0.0494%
黎力坚		中国台湾	1	0.38%	0.0099%
颜志航		中国台湾	0.5	0.19%	0.0049%
吴昭汉		中国台湾	0.5	0.19%	0.0049%
洪士渊		中国台湾	0.5	0.19%	0.0049%

黎氏荷	越南	0.5	0.19%	0.0049%
其他核心骨干人员（189 人）		241.10	90.61%	2.3824%
合计（199人）		266.10	100.00%	2.6294%

注：1. 上述部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入造成。

2. 本计划涉及的激励对象不包括上市公司独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3. 本激励计划中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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。公司全部在有效期的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。

4. 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进行作废或作相应调整。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。

第六章 本激励计划的时间安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自首次授予的限制性股票登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。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，未完成授予的限制性股票失效。根据《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

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。

三、本激励计划的归属期限

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且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，但不得在下列期间内归属：

（一）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，至公告前一日；

（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策程序之日至依法披露之日；

（四）中国证监会及本所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

四、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属期	归属时间	可归属数量占获授权益数量比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象依据本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，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、送股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同样不得归属。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。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。

三、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象被授予股票后，限制股票售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、监事、高级管理

人员减持股份》等相关规定。

（四）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、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相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划授予限制性股票的授予价格为每股 18.45 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 18.45 元的价格购买公司股票。

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、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本激励计划第九章规定予以相应的调整。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划的限制性股票的授予价格根据公平市场原则确定，不低于股票票面金额且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为每股 18.45 元；

（二）本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为每股 18.18 元；

第八章 限制性股票的授予与归属条件

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. 中国证监会认定的其他情形。

（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的；
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. 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，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第

（二）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

二、限制性股票的归属条件

归属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归属：

（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. 中国证监会认定的其他情形。

（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的；
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. 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，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定的不得被授予限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）激励对象归属权益前的任职期限要求：

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。

（四）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划授予的限制性股票，在 2024-2026 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并归属，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的归属条件。

本激励计划对各考核年度的营业收入增长率或净利润增长率进行考核，根据考核指标的完成情况确定公司层面的归属比例（X）。本激励计划授予的限制性股票各归属期的业绩考核目标如下所示：

归属期	考核年度	基数	营业收入增长率（A）		净利润增长率（B）	
			触发值（An）	目标值（Am）	触发值（Bn）	目标值（Bm）
第一个归属期	2024	以 2021-2023 的三年平均 值为基数	28%	35%	48%	60%
第二个归属期	2025		52%	65%	104%	130%
第三个归属期	2026		72%	90%	200%	250%

考核指标	考核指标完成情况	对应系数
营业收入增长率 A	$A \geq Am$	$X1=100\%$
	$An \leq A < Am$	$X1=80\%$
	$A < An$	$X1=0$
净利润增长率 B	$B \geq Bm$	$X2=100\%$
	$Bn \leq B < Bm$	$X2=80\%$
	$B < Bn$	$X2=0$
公司层面可归属比例 X	X 取 X1 和 X2 的孰高值	

注：1. 上述“营业收入”以公司经审计合并报表所载数据为计算依据；

2. 上述考核指标中的“净利润”指公司经审计的归属母公司股东的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用和可转债利息支付费用影响的数值作为计算依据；

3. 上述“2021-2023 的三年平均值”分别对应 2021-2023 的三年平均营业收入和 2021-2023 的三年平均经审计的归母净利润（以公司经审计的合并报表所载数据为计算依据），具体为：2021-2023 三年平均营业收入为 271,502.39 万元，2021-2023 三年平均归母净利润为 13,232.85 万元；

4. 本次激励计划有效期内，若公司因实施其他融资活动，相关行为产生的摊薄影响不考虑当年的考核计算范围内。

若限制性股票某个归属期内的公司业绩考核目标未达到触发值，则所有激励对象当期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

（五）个人层面的考核要求：

在公司层面业绩目标达成的前提下，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。根据激励对象个人考核分数对应不同的归属比例，具体如下表所示：

个人考核分数 S	$S \geq 90$	$80 \leq S < 90$	$S < 80$
个人层面归属比例 Y	100%	80%	0%

个人当年实际可归属额度 = 个人当年计划归属额度 × 公司层面归属比例（X）× 个人层面归属比例（Y）。激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，对应的限制性股票作废失效，不可递延至以后年度。

本激励计划具体考核内容依据《实施考核管理办法》执行。

三、业绩考核指标设定科学性、合理性的说明

本激励计划考核指标分为两个层次，为公司层面业绩考核和激励对象个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面，公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划以及行业特点，为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标，选取以 2021-2023 年平均值作为基数，以 2024-2026 年的营业收入增长率或净利润增长率作为考核指标。营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，净利润指标反映公司整体盈利能力及企业成长性。公司所设定的业绩指标是综合考虑历史业绩、经营环境、行业状况，以及公司未来的发展规划等相关因素，排除了往年部分非常规性因素波动的影响，指标

设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，本激励计划在个人层面与公司绩效考核相结合，设置了严密的绩效考核体系，公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件，能够在公司业绩之外，针对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 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

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

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

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、股份拆细的比率（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

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

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 股公司股票缩为 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完成限制性股票登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的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、股份拆细

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

其中：P₀ 为调整前的授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

（二）配股

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

其中：P₀ 为调整前的授予价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀ 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。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、本激励计划的调整程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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、限制性股票的公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2024 年 8 月 28 日用该模型对授予的 266.10 万股第二类限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

（1）标的股价：37.45 元/股（2024 年 8 月 28 日公司股票收盘价为 37.45 元/股，假设为授予日收盘价）

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年；

（3）历史波动率：21.0658%、18.6089%、19.5391%（分别采用深证综指最近 1 年、2 年、3 年的年化波动率）；

（4）无风险利率：1.5%、2.1%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年、2 年、3 年存款基准利率）；

（5）股息率：0.89%、0.89%、0.89%（分别采用公司最近 1 年、2 年、3 年的平均股息率）。

二、股份支付费用对公司业绩的影响

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，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的 40%、30%、30%的比例摊销。

假设 2024 年 9 月 18 日授予，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的 266.10 万股限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

限制性股票授予数量（万股）	预计总费用（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
266.10	5,098.76	939.70	2,723.46	1,064.38	371.22

注：1. 上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响；

2. 上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

限制性股票授予后，公司将在年度报告中公告经审计的限制性股票激励成本和各年度确认的成本费用金额。由本次股权激励产生的总费用将在经常性损益中列支。

公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

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：

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情形；
5. 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

当公司出现终止本激励计划的上述情形时，激励对象根据本激励计划已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚归属的限制性股票取消归属，并作废失效。激励对象对上述情形负有个人责任的，同时，该激励对象应当返还其因股权激励带来的收益。

（二）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

（四）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归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；激励对象获授限制性股票已归属的，激励对象应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责

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）激励对象发生职务变更

1. 激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

2. 激励对象在公司子公司任职，若公司失去对该子公司控制权，但激励对象未留在公司或公司其他控股子公司任职的，则已归属股票不做处理；未归属股票取消归属，并作废失效。

3. 若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

4. 激励对象因客观原因（不存在个人绩效考核不合格、不能胜任工作岗位或违法违纪等情形）导致降职且职务变更后仍属于本次激励范围的，则其已获授的限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

5. 激励对象因个人绩效考核不合格、不能胜任工作岗位或违法违纪等情形导致降职且职务变更后仍属于本次激励范围的，则其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票按照降职后对应额度进行调整，原授予限制性股票数量与调整后差额部分取消归属，并作废失效。

6. 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，激励对象应返还其因本次股权激励所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（二）激励对象离职

1. 激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其获授的限制性股票

按照该情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入归属条件。

2. 激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效，激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

3. 激励对象退休激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。公司对其有个人绩效考核要求的，其个人绩效考核纳入归属条件。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象丧失劳动能力

1. 激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

2. 激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已归属的限制性股票按本激励规定的程序进行，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效，激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（四）激励对象身故

1. 激励对象若因执行职务而身故的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2. 激励对象若因其他原因而身故的，在情况发生之日，其已经归属的限制性股票按本激励规定的程序进行，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效，已归属部分限制性股票由其指定的继承人或法定继承人继承，若该部分股票尚未缴纳完毕个人所得税，由其继承人依法代为缴纳。

（五）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，上市公司将终止授予其权益，其已获授但尚未归属的限制性

股票不得归属，并作废失效，离职前须缴纳完毕相应个人所得税：

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. 中国证监会认定的其他情形。

（六）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章 附则

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

深圳欧陆通电子股份有限公司董事会

2024 年 8 月 28 日