

证券代码：300686

证券简称：智动力

公告编号：2025-051

深圳市智动力精密技术股份有限公司
2025 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

二〇二五年七月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划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个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺：若本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权益归属/解除限售安排的，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本公司。

特别提示

一、《深圳市智动力精密技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由深圳市智动力精密技术股份有限公司（以下简称“智动力”“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》《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、规范性文件以及《公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第一类限制性股票及第二类限制性股票）。股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售/归属前均不得转让、用于担保或偿还债务等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第一类限制性股票，经中国证券登记结算有限公司深圳分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、投票权等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第二类限制性股票，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票，该等股票将在登记结算公司进行登记，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、投票权等；激励对象获授的第二类限制性股票在归属前，不享有公司股东权利。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 1,100.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 26,062.422 万股的 4.22%。其中首次授予 880.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.38%；预留 220.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.84%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

其中，第一类限制性股票总数量为 252.75 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.97%，占本激励计划拟授予权益总额的 22.98%。其中首次授予 202.2 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.78%；预留 50.55 万股，

约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.19%，预留部分占本次授予第一类限制性股票总额的 20%。

第二类限制性股票总数量为 847.25 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.25%，占本激励计划拟授予权益总额的 77.02%。其中首次授予 677.80 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.60%；预留 169.45 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.65%，预留部分占本次授予第二类限制性股票总额的 20%。

截至本激励计划草案公告之日，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 20%。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%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获得的第二类限制性股票完成归属登记前，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、配股等事宜，限制性股票授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划第一类限制性股票及第二类限制性股票的授予价格（含预留）为 6.30 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票归属登记前，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相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划的激励对象总人数为 215 人，激励对象包括公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员，其中：激励对象中包含 5 名外籍人员、1 名中国香港籍员工。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准确定，可以包括公司董事、高级管理人员、核心技术及业务人员，但不包括公司独立董事、监事。

六、本激励计划第一类限制性股票的有效期为自限制性股票首次授予登记完成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 60 个月；本激励计划第二类限制性股票的有效期为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。

七、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条规定，不存在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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条，《深圳证券交易所创业板股票上市规则》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。

九、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、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

十、公司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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会审议并及时对激励对象进行第一类限制性股票的首次授予、登记、公告

等相关程序，及第二类限制性股票的首次授予、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，未授予的限制性股票失效。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上述 60 日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的情况。

目 录

声明	2
特别提示	3
目 录	7
第一章 释义	8
第二章 本激励计划的目的与原则	10
第三章 本激励计划的管理机构	11
第四章 激励对象的确定依据和范围	12
第五章 本激励计划的具体内容	14
第六章 本激励计划的调整方法和程序	36
第七章 本激励计划的会计处理	40
第八章 公司和激励对象发生异动的处理	43
第九章 公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制	47
第十章 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：

智动力、本公司、公司、上市公司	指	深圳市智动力精密技术股份有限公司
本激励计划、本计划、股权激励计划	指	深圳市智动力精密技术股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划
第一类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通的本公司股票
第二类限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予符合本激励计划授予条件的激励对象一定数量的公司股票，在满足本激励计划规定的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董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自第一类限制性股票首次授予登记完成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；或自第二类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。
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的第一类限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获第一类限制性股票解除限售所必须满足的条件
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限制性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
《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》

《监管指南第 1 号》	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	《深圳市智动力精密技术股份有限公司公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	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
薪酬与考核委员会	指	深圳市智动力精密技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本激励计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，增强公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员对公司持续快速发展的责任感、使命感，充分调动其积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益紧密结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第1号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

一、制定本激励计划的目的

（一）充分调动公司核心团队的积极性，赋能公司成长，提升股东价值，维护所有者权益；

（二）完善长期激励与约束体系，形成股东、公司与员工之间的利益共享与风险共担机制；

（三）帮助公司管理层平衡短期目标与长期目标，支持公司战略实现和长期可持续发展；

（四）吸引和保留优秀管理人才和业务骨干，确保公司长期发展。

二、制定本激励计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定；

（四）坚持从实际出发，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。在合法、合规的前提下，股东大会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

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，董事会对本激励计划审议通过后，报股东大会审议。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、薪酬与考核委员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。薪酬与考核委员会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并负责审核激励对象的名单。

四、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，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员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）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

本激励计划在后续实施过程中，如相关法律、法规、部门规章以及《公司章程》等内部治理制度对上市公司治理规则或股权激励的相关规定进行修订或调整的，则本激励计划的监督管理机构及其所涉及的上述相关程序和职责，均按调整修订后的相关规定执行。

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》《上市规则》《监管指南第1号》等有关法律、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

本激励计划的激励对象包括公告本激励计划时在本公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员，但不包括公司独立董事和监事。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象为 215 人，

包括：1、公司高级管理人员；

2、公司核心技术（业务）人员。

本激励计划首次授予的激励对象包含 5 名外籍员工和 1 名中国香港籍员工，即为 KIM YONGBOK、KIM SUNG、PARK DAESUNG、KIM YEONSEO、HAN JINSOO 和冯俊生，上述员工在公司经营管理、技术研发、业务拓展等方面发挥重要作用，公司将其纳入本次限制性股票激励计划的激励对象，授予其限制性股票与其所任职务、岗位重要性相匹配，具有合理性、必要性。

除上述情况外，本激励计划首次授予的激励对象不存在单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工的情况。

预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后 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。预留限制性股票的激励对象参照首次授予的标准确定，可以包括公司董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事。所有激励对象必须

在本激励计划的有效期限内与公司或下属公司存在聘用或劳动关系。

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）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，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司授予价格回购注销，已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

四、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 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，并在公司股东大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。

3、由公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前六个月内买卖本公司股票及其衍生品的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包括第一类限制性股票激励计划和第二类限制性股票激励计划两部分。第一类限制性股票和第二类限制性股票将在履行相关程序后授予。

符合本激励计划第一类限制性股票授予条件的激励对象，以授予价格获得公司授予的公司 A 股普通股股票，该等限制性股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通。

符合本激励计划第二类限制性股票授予条件的激励对象，在满足本激励计划规定的相应归属条件后，以授予价格分次获得公司向激励对象授予的公司 A 股普通股股票。

上述限制性股票将在登记结算公司进行登记。激励对象将按规定比例分次行使其权益，每次行使其权益以满足相应的行使其权益条件为前提。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 1,100.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 26,062.422 万股的 4.22%。其中首次授予 880.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.38%；预留 220.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.84%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

其中，第一类限制性股票 252.75 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.97%，占本激励计划拟授予权益总额的 22.98%。其中首次授予 202.2 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.78%；预留 50.55 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.19%，预留部分占本次授予第一类限制性股票总额的 20%。

第二类限制性股票 847.25 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.25%，占本激励计划拟授予权益总额的 77.02%。其中首次授予 677.80 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.60%；预留 169.45 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.65%，预留部分占本次授予第二类限制性股票总额的 20%。

截至本激励计划草案公告之日，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 20%。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所获授的本公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票归属登记前，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，限制性股票授予/归属数量、授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

一、第一类限制性股票激励计划

（一）第一类限制性股票激励计划的股票来源

第一类限制性股票激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）本激励计划拟授予的第一类限制性股票在各激励对象间的分配情况

第一类限制性股票总数量为 252.75 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.97%，占本激励计划拟授予权益总额的 22.98%。其中首次授予 202.2 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.78%；预留 50.55 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.19%，预留部分占本次授予第一类限制性股票总额的 20%。具体情况如下：

姓名	职务	国籍	获授第一类限制性股票数量 (万股)	占拟授予第一类限制性股票总量的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
一、高级管理人员及外籍人员					
方 江	副总经理、董事会秘书	中国	7.50	2.97%	0.0288%
张国书	副总经理	中国	5.00	1.98%	0.0192%
HAN JINSOO	核心人员	韩国	2.50	0.99%	0.0096%
冯俊生	核心人员	中国香港	2.00	0.79%	0.0077%
PARK DAESUNG	核心人员	韩国	1.70	0.67%	0.0065%
KIM YEONSEO	核心人员	韩国	0.80	0.32%	0.0031%
KIM YONGBOK	核心人员	韩国	0.50	0.20%	0.0019%
KIM SUNG	核心人员	韩国	0.50	0.20%	0.0019%
二、公司其他核心人员（205 人）			181.70	71.89%	0.6972%
三、预留部分			50.55	20.00%	0.1940%
合计			252.75	100.00%	0.9698%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 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本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2、第一类限制性股票激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事、监事；除上述 5 名外籍员工、1 名中国香港籍员工外，不包含其他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父母、配偶、子女和外籍人员。

3、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作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减。

4、第一类限制性股票预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 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。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（三）第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、第一类限制性股票激励计划的有效期

第一类限制性股票激励计划的有效期为自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的第一类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 60 个月。

2、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第一类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，并宣告终止实施第一类限制性股票激励计划，未完成授予的第一类限制性股票失效，且自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》《自律监管指南第 1 号》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

公司在下列期间不得向激励对象授予第一类限制性股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3）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；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《上市规则》等的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市规则》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变化，则本激励计划第一类限制性股票的授予日将根据最新规定相应调整。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在第一类限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其第一类限制性股票。

3、限售期

本激励计划首次授予的第一类限制性股票的限售期分别为自第一类限制性股票首次授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

当期解除限售的条件未成就的，限制性股票不得解除限售，亦不得递延至下期解除限售。限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的第一类限制性股票由公司回购注销。

4、解除限售安排

本激励计划首次授予的第一类限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划第一类限制性股票预留部分应当于本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定激励对象并完成股份授予。

若预留部分的第一类限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的第一类限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
--------	--------	--------

第一个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的第一类限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的第一类限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的第一类限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销，相关权益不得递延至下期解除限售。

激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的第一类限制性股票，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分红权、配股权、投票权等。

限售期内激励对象因获授的第一类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。若届时公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购的，则因前述原因获得的股份将一并回购。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的第一类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，待该部分第一类限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分第一类限制性股票未能

解除限售，对应的现金分红由公司收回，并做相应会计处理。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的限售规定按照《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，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间和任期届满后六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。

（2）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。

（3）激励对象转让本公司股票还须遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等规定。

（4）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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让等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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（四）第一类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、第一类限制性股票的授予价格

第一类限制性股票的首次授予价格为每股 6.30 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 6.30 元的价格购买公司从二级市场回购公司 A 股普通股股票或/和向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，即满足授予条件后，激励对象可以每股 6.30 元的价格购买公司从二级市场回购公司 A 股普通股股票或/和向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

2、第一类限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划第一类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：

（1）本激励计划草案公告日前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 9.984 元的 50%，即为每股 4.992 元；

（2）本激励计划草案公告日前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 9.080 元的 50%，即为每股 4.540 元。

3、第一类限制性股票的授予价格的定价依据

本激励计划第一类限制性股票的授予价格及定价方法，旨在帮助公司激励、留住、吸引优秀人才，稳定核心团队，同时兼顾维护股东基本利益，促进公司长远稳健发展。本激励计划设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与公司经营发展的要求相匹配。

本激励计划第一类限制性股票的授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《监管指南第 1 号》的相关规定，有利于激励计划的顺利实施，可以有效激发员工的积极性与活力，增加公司凝聚力，助推公司持续快速发展。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划第一类限制性股票的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

（五）第一类限制性股票的授予与解除限售条件

1、第一类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第一类限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能向激励对象授予第一类限制性股票。

（1）公司未发生以下任一情形：

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）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中国证监会认定的其他情形。

2、第一类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）公司未发生以下任一情形

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）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解除限售的第一类限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和；若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司授予价格回购注销。

（2）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中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第一类限制性股票解除限售期对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，同时设定收入和净利润作为考核指标，收入指标达成最多解锁考核期对应总数量 50%，净利润指标达成最多解锁考核期对应总数量 50%，两个指标分开计算，互相独立，具体如下：

①收入考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（Ym）	触发值（Yn）
考核年度营业收入（Y）	第一个解除限售期	2025 年度	18 亿元	16 亿元
	第二个解除限售期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第三个解除限售期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的合并报表所载的“营业收入”数值作为计算依据。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。下同。

各考核年度业绩完成情况及对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Ym$	$M=50\%$
	$Yn \leq Y < Ym$	$M=Y/Ym*50\%$
	$Y < Yn$	$M=0$

②净利润考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（Pm）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个解除限售期	2025 年度	比 2024 年净利润增加 1.00 亿元
	第二个解除限售期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第三个解除限售期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

注 1：考核年度比 2024 年增加的净利润（P）=考核年度的净利润-2024 年合并报表净利润，其中“考核年度净利润”指经审计的合并报表数据并剔除以本激励计划实施所产生的激励成

本摊销（股份支付费用）前的数据作为计算依据，下同。

注 2：上述业绩考核目标不构成公司的业绩预测和对投资者的实质承诺。下同。

各考核年度业绩完成情况对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	$N=50\%$
	$0 < P < P_m$	$N=P/P_m*50\%$
	$P \leq 0$	$N=0$

若本激励计划预留授予的第一类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告前授出，则预留授予的第一类限制性股票对应的考核与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的第一类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告后授出，则预留部分的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，此时，公司业绩考核目标如下表所示：

①收入考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
考核年度营业收入（Y）	第一个解除限售期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第二个解除限售期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

各考核年度业绩完成情况对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	$M=50\%$
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M=Y/Y_m*50\%$
	$Y < Y_n$	$M=0$

②净利润考核指标

各年度对应解除限售批次的业绩考核目标及解除限售比例如下：

考核指标	解除限售期	考核年度	目标值（P _m ）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个解除限售期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第二个解除限售期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

各考核年度业绩完成情况对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可解除限售比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	$N=50\%$
	$0 < P < P_m$	$N=P/P_m*50\%$

	P≤0	N=0
--	-----	-----

综上，各解除限售期内，公司根据上述业绩考核指标完成情况，公司层面对应各期的解除限售比例为分别根据上表各年度业绩考核指标“营业收入”和“净利润”的完成情况折算为对应比例之和，即公司层面各考核期解除限售比例为上述公司层面对应可解除限售比例 M 和 N 之和。

若根据上表计算，公司层面对应当期的解除限售比例为 0%，所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销，不得递延至下期。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A、B、C 和 D”四个档次，届时依据第一类限制性股票解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。个人当年实际可解除限售股票数量=个人当年计划解除限售数量×公司层面可解除限售限制性股票比例（M+N）×个人层面可解除限售比例（G）。

个人绩效考核结果与个人层面解除限售比例对照关系如下表所示：

个人考核结果	A	B	C	D
个人层面可解除限售比例（G）	100%	100%	70%	0%

激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的部分，由公司按授予价格回购并注销。激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的部分，不得递延至下期。

公司为满足解除限售条件的激励对象统一办理股票解除限售事宜。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司产品主要包括消费电子功能性器件、结构性器件等，广泛应用于各知名消费电子品牌。公司自上市以来，持续进行高强度研发投入，取得较好成效，推动了公司市场竞争力的提升。

2022-2024 年度，受地缘政治冲突加剧、发达国家通胀高企以及经济社会不可抗力冲击等因素影响，全球终端消费能力下滑，导致下游智能手机市场和物联网市场的需求转弱，对消费电子前端行业的整体发展产生了不利影响，行业出现下滑、市场竞争日趋激烈，公司营业收入较 2021 年出现较大幅度下降，导致公司出现亏损。2024 年，公司通过优化产品结构，加大市场开拓力度，营业收入较 2023

年增长 11.21%，归属于母公司净亏损收窄，较 2023 年减亏 39.02%。

未来几年，公司将持续通过优化产品结构、提高产品销售收入，进而提升毛利率，增强公司的盈利能力，全力推动公司业绩逐步向好，具体包括：（1）增加功能性器件的销售收入，该等产品毛利率较高，有利于公司整体毛利率提升；（2）近年来，由于结构性器件的销售收入下降，产能未能充分利用，单位产品摊销的折旧、人工费用等增加，对该类产品的毛利率产生不利影响，公司将加大结构性器件的市场开拓，增加其产销量，提高产能利用率，降低单位产品摊销的折旧及人工费用，进而促进结构性器件的毛利率提升；（3）加大力度推动玻纤复合板、散热器件等高毛利、新产品的研发及销售。

本次股权激励计划公司层面设定了收入和净利润考核指标，有利于公司通过产品结构优化、规模效应等提高公司的毛利率，促进经营业绩的提升，能充分地体现公司中期规划的业务布局和业绩增长逻辑，符合公司健康、稳健的发展战略，使本次股权激励计划的考核体系更具科学性、合理性以及可操作性，更好地吸引和留住公司技术/业务骨干，充分调动其积极性和创造性，使股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，促进公司的长远发展，从而更好达到本次激励计划的考核目的。

综上，本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。

二、第二类限制性股票激励计划

（一）第二类限制性股票激励计划的股票来源

第二类限制性股票激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）本激励计划拟授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况

第二类限制性股票总数量为 847.25 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.25%，占本激励计划拟授予权益总额的 77.02%。其中首次授予 677.80 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.60%；预留 169.45 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.65%，预留部分占本次授予第二类限制性股票总额的 20%。具体情况如下：

姓名	职务	国籍	获授第二类限制性股票数量 （万股）	占拟授予第二类限制性股票总量的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的
----	----	----	----------------------	-------------------	--------------------

					比例
一、高级管理人员及外籍人员					
方 江	副总经理、 董事会秘书	中国	7.50	0.89%	0.0288%
张国书	副总经理	中国	5.00	0.59%	0.0192%
PARK DAESUNG	核心人员	韩国	8.30	0.98%	0.0318%
HAN JINSOO	核心人员	韩国	7.50	0.89%	0.0288%
冯俊生	核心人员	中国香港	6.00	0.71%	0.0230%
KIM YEONSEO	核心人员	韩国	2.20	0.26%	0.0084%
KIM YONGBOK	核心人员	韩国	1.50	0.18%	0.0058%
KIM SUNG	核心人员	韩国	1.50	0.18%	0.0058%
二、其他核心人员（207 人）			638.30	75.34%	2.4491%
三、预留部分			169.45	20.00%	0.6502%
合计			847.25	100.00%	3.2508%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 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本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2、第二类限制性股票激励计划拟首次授予的激励对象不包括公司独立董事、监事；除 5 名外籍员工、1 名中国香港籍员工外，不包含其他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父母、配偶、子女和外籍人员。

3、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作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减。

4、第二类限制性股票预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 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。

5、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（三）第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、第二类限制性股票激励计划的有效期

第二类限制性股票激励计划的有效期自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类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。

2、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。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。

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第二类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，并宣告终止实施第二类限制性股票激励计划，未完成授予的第二类限制性股票失效，且自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

3、第二类限制性股票的归属安排

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：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内

（3）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；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《上市规则》等的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市规则》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变化，则本激励计划第二类限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

本激励计划首次授予第二类限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划第二类限制性股票预留部分于本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定激励对象并完成股份授予。

若预留部分的第二类限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之前授予，则预留部分的第二类限制性股票的归属期及各归属时间安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的第二类限制性股票在 2025 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留部分的第二类限制性股票的归属期及各归属期时间的安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予限制性股票授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予限制性股票授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

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，亦不得递延至下期归属，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。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。第二类限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《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，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间和

任期届满后六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。

（2）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。

（3）激励对象转让本公司股票还须遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董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、高级管理人员减持股份》等规定。

（4）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》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让等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、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（四）第二类限制性股票的授予价格及其确定方法

1、第二类限制性股票的授予价格

第二类限制性股票首次授予价格为每股 6.30 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.30 元的价格购买公司从二级市场回购公司 A 股普通股股票或/和向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，即满足归属条件后，激励对象可以每股 6.30 元的价格购买公司从二级市场回购公司 A 股普通股股票或向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

2、第二类限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划第二类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：

（1）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 9.984 元的 50%，即为每股 4.992 元；

（2）本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 9.080 元的 50%，即为每股 4.540

元。

3、第二类限制性股票的授予价格的定价依据

本激励计划第二类限制性股票的授予价格及定价方法，旨在帮助公司激励、留住、吸引优秀人才，稳定核心团队，同时兼顾维护股东基本利益，促进公司长远稳健发展。本激励计划设置了合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与公司经营发展的要求相匹配。

本激励计划第二类限制性股票的授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《监管指南第1号》的相关规定，有利于激励计划的顺利实施，可以有效激发员工的积极性与活力，增加公司凝聚力，助推公司持续快速发展。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本激励计划第二类限制性股票的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

（五）第二类限制性股票的授予与归属条件

1、第二类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第二类限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能向激励对象授予第二类限制性股票。

（1）公司未发生以下任一情形

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤中国证监会认定的其他情形。

（2）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中国证监会认定的其他情形。

2、第二类限制性股票的归属条件

激励对象获授的第二类限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

（1）公司未发生以下任一情形

- ①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- ②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- ③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；
- ④法律法规规定不得实行股权激励的；
- ⑤中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（1）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第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（2）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中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（3）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次第二类限制性股票在归属前，须满足 12 个月（含）以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票归属期对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，同时设定收入和净利润作为考核指标，收入指标达成最多可归属对应总数量的 50%，净利润指标达成最多可归属对应总数量的 50%，两个指标分开计算，互相独立，具体情况如下：

①收入考核指标

各考核年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
考核年度营业收入（Y）	第一个归属期	2025 年度	18 亿元	16 亿元
	第二个归属期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第三个归属期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应归属比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	M=50%
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M = Y/Y_m * 50\%$
	$Y < Y_n$	M=0

②净利润考核指标

各年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（P _m ）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个归属期	2025 年度	比 2024 年净利润增加 1.00 亿元
	第二个归属期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第三个归属期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应归属比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	N=50%
	$0 < P < P_m$	$N = P/P_m * 50\%$
	$P \leq 0$	N=0

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告前授出，预留授予的第二类限制性股票对应的考核与首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的第二类限制性股票于公司 2025 年第三季度报告公告

后（含披露日）授出，则预留部分的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

①收入考核指标

各年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（Y _m ）	触发值（Y _n ）
考核年度营业收入（Y）	第一个归属期	2026 年度	20 亿元	17 亿元
	第二个归属期	2027 年度	23 亿元	19 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应归属比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（M）
考核年度营业收入（Y）	$Y \geq Y_m$	M=50%
	$Y_n \leq Y < Y_m$	$M = Y/Y_m * 50\%$
	$Y < Y_n$	M=0

②净利润考核指标

各年度对应归属期的业绩考核目标及归属比例如下：

考核指标	归属期	考核年度	目标值（P _m ）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	第一个归属期	2026 年度	比 2024 年净利润增加 1.70 亿元
	第二个归属期	2027 年度	比 2024 年净利润增加 2.40 亿元

各考核年度业绩完成情况及对应解除限售比例如下表所示：

考核指标	各考核年度指标完成情况	公司层面对应可归属比例（N）
考核年度比 2024 年增加的净利润（P）	$P \geq P_m$	N=50%
	$0 < P < P_m$	$N = P/P_m * 50\%$
	$P \leq 0$	N=0

综上，各归属期内，公司根据上述业绩考核完成情况，公司层面对应各期的归属比例为根据分别根据上表各年度业绩考核指标“营业收入”和“净利润”的完成情况折算为对应比例之和，即公司层面各考核期归属比例为上述公司层面对应可归属比例 M 和 N 之和。各归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。

若根据上表计算，公司层面的归属比例为 0，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象

的绩效考核结果划分为“A、B、C 和 D”四个档次，届时依据第二类限制性股票解除限售前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售比例。个人当年实际可归属股票数量=个人当年计划归属数量×公司层面可归属限制性股票比例（M+N）×个人层面归属比例（G）。

个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（G）	100%	100%	70%	0%

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部分作废失效，不可递延至以后年度。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司产品主要包括消费电子功能性器件、结构性器件等，广泛应用于各知名消费电子品牌。公司自上市以来，持续进行高强度研发投入，取得较好成效，推动了公司市场竞争力的提升。

2022-2024 年度，受地缘政治冲突加剧、发达国家通胀高企以及经济社会不可抗力冲击等因素影响，全球终端消费能力下滑，导致下游智能手机市场和物联网市场的需求转弱，对消费电子前端行业的整体发展产生了不利影响，行业出现下滑、市场竞争日趋激烈，公司营业收入较 2021 年出现较大幅度下降，导致公司出现亏损。2024 年，公司通过优化产品结构，加大市场开拓力度，营业收入较 2023 年增长 11.21%，归属于母公司净亏损收窄，较 2023 年减亏 39.02%。

未来几年，公司将持续通过优化产品结构、提高产品销售收入，进而提升毛利率，增强公司的盈利能力，全力推动公司业绩逐步向好，具体包括：（1）增加功能性器件的销售收入，该等产品毛利率较高，有利于公司整体毛利率提升；（2）近年来，由于结构性器件的销售收入下降，产能未能充分利用，单位产品摊销的折旧、人工费用等增加，对该类产品的毛利率产生不利影响，公司将加大结构性器件的市场开拓，增加其产销量，提高产能利用率，降低单位产品摊销的折旧及人工费用，进而促进结构性器件的毛利率提升；（3）加大力度推动玻纤复合板、散热器件等高毛利、新产品的研发及销售。

本次股权激励计划公司层面设定了收入和净利润考核指标，有利于公司通过产品结构优化、规模效应等提高公司的毛利率，促进经营业绩的提升，能充分地体现公司中期规划的业务布局和业绩增长逻辑，符合公司健康、稳健的发展战略，

使本次股权激励计划的考核体系更具科学性、合理性以及可操作性，更好地吸引和留住公司技术/业务骨干，充分调动其积极性和创造性，使股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，促进公司的长远发展，从而更好达到本次激励计划的考核目的。

综上，本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。

第六章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予/归属数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成股份登记期间/第二类限制性股票归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予/归属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授予/归属数量； 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授予/归属数量。

（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授予/归属数量； 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授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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授予/归属数量。

（四）派息、增发

公司在发生派息、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第一类限制性股票完成股份登记期间/第二类限制性股票归属前，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： 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： 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

根据股东大会授权，当出现上述情况时，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（因上述情形以外的事项需调整限制性股票数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。

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。

四、第一类限制性股票回购注销的原则

公司按本激励计划规定回购注销第一类限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整或约定的除外。

激励对象获授的第一类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、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事项的，公司应对尚未解除限售的第一类限制性股票的回购价格和/或数量做相应的调整。

（一）回购数量的调整方法

1、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细

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

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、派发股票红利、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。

2、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。

3、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。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

（二）回购价格的调整方法

1、资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细

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

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股份拆细后增加的股票数量）。

2、配股

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

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格；P₀ 为每股限制性股票授予价格；P₁ 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）。

3、缩股

$$P=P_0\div n$$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

4、派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票回购价格不做调整。

（三）回购价格和数量的调整程序

1、公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整第一类限制性股票的回购价格与数量，董事会根据上述规定调整回购价格与数量后应及时公告。

2、因其他原因需要调整第一类限制性股票回购数量及价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

（四）股份回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，并依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。公司实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理，并向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，及时向登记结算公司办理注销手续，并进行公告。

第七章 本激励计划的会计处理

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，公司将在授予日至解除限售日/归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售/可归属的人数变动、业绩考核指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售/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、第一类限制性股票的会计处理

（一）第一类限制性股票的公允价值及确认方法

根据《企业会计准则第 11 号 股份支付》及《企业会计准则第 22 号金融工具确认和计量》的相关规定，本次授予的第一类限制性股票的公允价值将基于首次授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定，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解除限售的比例进行分期摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

（二）预计第一类限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以草案公布前一交易日收盘价对首次授予部分限制性股票的股份支付费用进行了预测算（授予时进行正式测算），假设授予日在 2025 年 7 月 17 日，则根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的限制性股票对 2025 年至 2028 年会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

首次授予权益类型	首次授予限制性股票的数量（万股）	预计需摊销总费用	2025 年	2026 年	2027 年	2028 年
第一类限制性股票	202.20	754.21	204.26	364.53	141.41	44.00

注 1：由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

注 2：上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

注 3：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含本次激励计划预留的第一类限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、

团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，可提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

二、第二类限制性股票的会计处理

（一）第二类限制性股票价值的公允价值及确认方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例授予限制性股票》相关规定，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。

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，公司选择 Black Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于测算日用该模型对首次授予的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）。公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类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比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

具体参数选取如下：

- 1、标的股价：10.03 元/股（假定授予日为 2025 年 7 月 17 日，当日收盘价为 10.03 元/股）；
- 2、授予价格：6.30 元/股；
- 3、有效期：12 个月、24 个月、36 个月（授予之日起至每期归属日的期限）
- 4、历史波动率：39.00%、31.64%、28.23%（分别采用创业板指数最近 1 年、2 年、3 年的波动率）
- 5、无风险利率：1.36%、1.39%、1.41%（分别采用财政部-中国国债 1 年期、2 年期、3 年期的到期收益率）
- 6、股息率：0%（采用公司近 1 年股息率）。

（二）预计第二类限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以草案公布前一交易日收盘价对首次授予部分限制性股票的股份支付费用进行了预测算（授予时进行正式测算），假设授予日在 2025 年 7 月 17 日，则根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的第二类限制性股票对 2025 年至 2028 年会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

首次授予权益类型	首次授予限制性股票的数量（万股）	需摊销总费用	2025 年	2026 年	2027 年	2028 年
第二类限制性股票	677.80	2,790.00	745.40	1,339.78	535.58	169.24

注 1：由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

注 2：上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日股价和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

注 3：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含本次激励计划预留的第二类限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队、业务骨干等的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划将有利于提升公司的内在价值。

第八章 公司和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，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销；若激励对象对上述情形负有个人责任的，则其已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属并作废失效：

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需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不作变更。

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整。

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未授予的限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象已解除限售/归属的限制性股票，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。

（四）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东大会批准，可提前终止本激励计划，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购并注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售/归属部分的个人所得税及相关税费（如有）：

- 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、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司（含子公司）解除与激励对象劳动关系的，自该情形发生之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

2、激励对象因组织调动担任不能持有公司股票的职务（上市公司独立董事、监事除外），自情况发生之日起，其已解除限售/归属的限制性股票不作处理，已

获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。调职/离职前需缴纳完毕已归属限制性股票相应个人所得税。

（三）激励对象离职

1、激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期且因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起，激励对象已解除限售/归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已解除限售/归属部分的个人所得税。

2、激励对象因公司裁员、合同到期公司不再续约、双方协商解除劳动合同等原因离职的，自离职之日起，激励对象已解除限售/归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已解除限售/归属部分的个人所得税。

（四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象退休后返聘的，其已获授的限制性股票完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，自离职之日起其已解除限售/归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销；已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）激励对象丧失劳动能力

激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未解除限售/归属的限制性股票不做变更，且董事会可以决定其个人层面绩效考核不纳入解除限售/归属条件，个人层面解除限售/归属比例为 100%，其他解除限售/归属条件仍然有效。离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售/归属部分的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售/归属时先行支付当期将解除限售/归属的限制性股票

所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已解除限售/归属部分的个人所得税。

（六）激励对象身故

激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，激励对象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，并完全按照激励对象身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售/归属条件，个人层面解除限售/归属比例为 100%，其他解除限售/归属条件仍然有效。继承人在继承前需向公司支付已解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理解除限售/归属时先行支付当期解除限售/归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，自激励对象身故之日起激励对象已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销；激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已解除限售/归属限制性股票所涉及的个人所得税。

若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成上述限制性股票不能办理继承或相关登记并给激励对象或其继承人造成损失的，公司不承担责任，该等不能办理继承或相关登记的第一类限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销，尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）其他说明

本激励计划未规定的其他情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第九章 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。

第十章 附则

一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

三、激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行或调整。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

深圳市智动力精密技术股份有限公司

董事会

二〇二五年七月十八日