

甬矽电子（宁波）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
第二个归属期归属条件成就的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 本次第二类限制性股票拟归属数量：85.5660 万股
- 股票来源：公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股

甬矽电子（宁波）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）于 2026 年 9 月 9 日召开了第三届董事会第三十八次会议、第三届董事会薪酬与考核委员会第十四次会议，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个归属期归属条件成就的议案》，根据公司《2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）的规定和 2024 年第三次临时股东大会的授权，现将有关事项说明如下：

一、股权激励计划批准及实施情况

（一）本激励计划的主要内容

- 1、股权激励方式：第二类限制性股票。
- 2、授予数量：授予的限制性股票总量为 331.20 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 40,841.24 万股的 0.81%。其中首次授予 291.20 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,841.24 万股的 0.71%，约占本激励计划授予限制性股票总数的 87.92%；预留授予 40.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 40,841.24 万股的 0.10%，约占本激励计划授予限制性股票总数的 12.08%。
- 3、授予人数：首次授予 59 人；预留授予 8 人。

4、授予价格：12.555 元/股。

5、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

6、激励计划的有效期限、归属期限和归属安排

（1）本次激励计划的有效期限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。

（2）本次激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后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，但下列期间内不得归属：

①公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

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中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

（3）本激励计划的归属期限和归属安排

①首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 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 个月内的最后一个交易日当日止	40%

②预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

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	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预	50%

	留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	
--	--------------------------	--

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、派发股票红利、股份拆细、配股等而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

7、任职期限和业绩考核要求

（1）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（2）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2024 年—2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。以公司 2023 年营业收入为基数，对各考核年度营业收入定比基数的增长率（X）进行考核，根据考核结果确定各年度所对应的公司层面归属比例。

①首次授予的限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标	公司层面 归属比例 100%	公司层面归属 比例80%	公司层面归 属比例60%	公司层 面归属 比例0%
第一个 归属期	2024年	2024年定比 2023年营业收 入增长率 (X)	$X \geq 37\%$	$23\% \leq X < 37\%$	$9\% \leq X < 23\%$	$X < 9\%$
第二个 归属期	2025年	2025年定比 2023年营业收 入增长率 (X)	$X \geq 82\%$	$50\% \leq X < 82\%$	$37\% \leq X < 50\%$	$X < 37\%$
第三个 归属期	2026年	2026年定比 2023年营业收 入增长率	$X \geq 100\%$	$90\% \leq X < 100\%$	$82\% \leq X < 90\%$	$X < 82\%$

		(X)				
--	--	-----	--	--	--	--

注：上述各考核年度营业收入定比基数的增长率以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，结果取四舍五入到小数点后两位。

②本次激励计划预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，公司层面业绩考核安排与首次授予中 2025—2026 年的考核安排一致。

若公司当年度未达到业绩考核目标，则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，并作废失效。

（3）满足个人层面绩效考核要求

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效每个会计年度考核两次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

个人上一年度两次考核结果	两次考核结果均为 C 以上	任意一次考核结果为 C 且无 C 以下	任意一次考核结果为 C 以下
个人层面归属比例（Y）	100%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象对应考核当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

激励对象因考核原因当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得递延至以后年度。

（二）本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2024 年 7 月 19 日，公司召开第三届董事会第七次会议，审议通过了《关于<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励计划相关事宜的议案》等议案。

同日，公司召开第三届监事会第四次会议，审议通过了《关于<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实<2024 年限制性股票激励计划首次

授予激励对象名单>的议案》，公司监事会对本次激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。公司于 2024 年 7 月 20 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了相关公告。

2、2024 年 7 月 20 日至 2024 年 7 月 29 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到与本次激励计划首次授予激励对象有关的任何异议。2024 年 8 月 1 日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《甬矽电子（宁波）股份有限公司监事会关于公司 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》（公告编号：2024-056）。

3、2024 年 8 月 7 日，公司召开 2024 年第三次临时股东大会，审议并通过了《关于<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<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股权激励计划相关事宜的议案》。2024 年 8 月 8 日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《甬矽电子（宁波）股份有限公司关于 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》（公告编号：2024-059）。

4、2024 年 8 月 9 日，公司召开第三届董事会第八次会议和第三届监事会第五次会议，审议通过了《关于向 2024 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》。监事会对首次授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

5、2025 年 7 月 15 日，公司召开第三届董事会第十七次会议和第三届监事会第十四次会议，审议通过了《关于向 2024 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》。监事会对预留授予的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

6、2025 年 9 月 10 日，公司召开第三届董事会第十九次会议和第三届监事会第十六次会议，审议通过了《关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。董事会薪酬与考核委员会对归属名单进行核实并发表了核查意见。

7、2026 年 7 月 16 日，公司召开第三届董事会第三十五次会议，审议通过了《关于 2024 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。董事会薪酬与考核委员会对归属名单进行核实并发表了核查意见。

8、2026 年 9 月 9 日，公司召开第三届董事会第三十八次会议和第三届董事会薪酬与考核委员会第十四次会议，审议通过了《关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》。董事会薪酬与考核委员会对归属名单进行核实并发表了核查意见。

（三）限制性股票授予情况

授予批次	授予日期	授予价格	授予数量 (万股)	授予人数 (人)	授予后限制性 股票剩余数量 (万股)
首次授予	2024 年 8 月 9 日	12.555 元/股	291.20	59	40.00
预留授予	2025 年 7 月 15 日	12.555 元/股	40.00	8	0

（四）本激励计划的归属情况

截至本公告披露日，公司 2024 年限制性股票激励计划归属情况如下：

归属批次	归属人数	归属股票上市流通日	归属价格	归属数量	取消归属数量及原因
首次授予部分第一个归属期	57 人	2025 年 9 月 25 日	12.555 元/股	85.71 万股	公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分的激励对象中存在员工离职，获授的 5.5 万股限制性股票作废失效
预留授予部分第一个归属期	8 人	2026 年 8 月 7 日	12.555 元/股	20.00 万股	/

二、限制性股票归属条件说明

(一) 董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026年9月9日，公司召开第三届董事会第三十八次会议，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个归属期归属条件成就的议案》，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上市规则》和公司《激励计划》的有关规定及2024年第三次临时股东大会的授权，董事会认为公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期规定的归属条件已经成就，本次可归属数量为85.5660万股，同意公司为符合条件的57名激励对象办理归属相关事宜。

(二) 关于本激励计划首次授予部分第二个归属期符合归属条件的说明

1、本激励计划首次授予部分第二个归属期说明

根据公司《激励计划》规定，本激励计划首次授予部分第二个归属期为自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止。首次授予日为2024年8月9日，本激励计划中首次授予部分的限制性股票于2026年8月10日进入第二个归属期。

2、关于本激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就情况说明

根据公司2024年第三次临时股东大会的授权，按照公司《激励计划》的相关规定，公司董事会认为2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
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。	公司未发生前述情形，符合归属条件。
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；	激励对象未发生前述情形，符合归属条件。

(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。							
3、激励对象归属权益的任职期限要求 激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。							激励对象符合归属任职期限要求。
4、满足公司层面业绩考核要求 第二个归属期考核年度为 2025 年，具体考核指标及归属比例为例：							
归 属 期	对 应 考 核 年 度	业 绩 考 核 目 标	公 司 层 面 归 属 比 例 100%	公 司 层 面 归 属 比 例 80%	公 司 层 面 归 属 比 例 60%	公 司 层 面 归 属 比 例 0%	根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2025 年年度报告出具的审计报告（天健审（2026）6919 号）：公司 2025 年营业收入为 4,398,366,248.32 元，相比 2023 年度的增长率为 83.97%，公司层面归属比例为 100%。
第 二 个 归 属 期	2025 年	2025年定比2023年营业收入增长率（X）	X≥82 %	50%≤ X< 82%	37%≤ X< 50%	X< 37%	
注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。							
5、满足激励对象个人层面绩效考核要求 激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效每个会计年度考核两次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：							
个人上一年度两次考核结果	两次考核结果均为 C 以上	任意一次考核结果为 C 且无 C 以下	任意一次考核结果为 C 以下	公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分仍在职的 57 名激励对象中：56 名激励对象 2025 年度两次个人层面绩效考核结果均为 C 以上，本期个人层面归属比例为 100%；1 名激励对象 2025 年度个人层面绩效考核结果存在任意一次考核结果为 C 且无 C 以下的情况，本期个人层面归属比例为 60%。			
个人层面归属比例（Y）	100%	60%	0%				
在公司业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。 激励对象因考核原因当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得递延至以后年度。							

综上所述，董事会认为《激励计划》设定的首次授予部分第二个归属期归属条件已经成就，同意公司按照《激励计划》的相关规定为符合条件的 57 名激励对象办理归属相关事宜，本次可归属数量为 85.5660 万股。

（三）部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司对于部分未达到归属条件的限制性股票作废失效处理，详见公司同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《甬矽电子（宁波）股份有限公司关于作废 2024 年限制性股票激励计划部分限制性股票的公告》（公告编号：2026-068）。

（四）董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会认为：根据《公司法》《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件以及本激励计划的相关规定，本激励计划设定的首次授予部分第二个归属期的归属条件已经成就，本次符合归属条件的 57 名激励对象的归属资格合法有效，可归属的限制性股票数量为 85.5660 万股。本次归属符合相关法律法规的要求，不存在损害公司及全体股东利益特别是中小股东利益的情形，不存在不能归属或不得成为激励对象的情形。全体委员一致同意公司为符合归属条件的激励对象办理相应的归属手续。

三、本次限制性股票首次授予部分可归属的具体情况

- （一）首次授予日：2024 年 8 月 9 日
- （二）归属数量：85.5660 万股
- （三）归属人数：57 人
- （四）授予价格：12.555 元/股。
- （五）股票来源：向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票
- （六）激励对象名单及归属情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	本次可归属数量 (万股)	可归属数量占 已获授予的限制性股票总量的 比例
1	王顺波	中国	董事长、总经理	10.00	3.00	30%
2	徐林华	中国	董事、副总经理	10.00	3.00	30%
3	徐玉鹏	中国	董事、副总经理、核心技术人员	8.70	2.61	30%

4	金良凯	中国	财务总监、副总经理	6.60	1.98	30%
5	李大林	中国	董事会秘书、副总经理	7.30	2.19	30%
6	钟磊	中国	核心技术人员	6.40	1.92	30%
7	李利	中国	核心技术人员	3.20	0.96	30%
核心骨干员工（50人）				233.5	69.9060	29.94%
合计（57人）				285.7	85.5660	29.95%

注：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未超过公司总股本的 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%。

2、本激励计划涉及的首次授予激励对象不包括独立董事，除实际控制人王顺波先生、合计持有 5%以上股份的股东徐林华先生外，不包括其他单独或合计持有 5%以上股份的股东，也不包括公司实际控制人的配偶、父母、子女。

3、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。

四、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

本次拟归属的 57 名激励对象符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《甬矽电子（宁波）股份有限公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合本次激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

综上所述，公司董事会薪酬与考核委员会同意本激励计划首次授予部分第二个归属期的归属激励对象名单。

五、归属日及买卖公司股票情况的说明

公司将统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

经公司自查，除公司高级管理人员李大林先生因参与 2023 年限制性股票激励计划而于 2026 年 6 月完成相应获授股份的归属登记外，其余参与本激励计划的董事、高级管理人员在本公告披露日前 6 个月内不存在买卖公司股票的行为。

六、限制性股票费用的核算及说明

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不

需要对限制性股票进行重新评估，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。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，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。

七、法律意见书的结论性意见

上海君澜律师事务所律师认为，根据股东会对董事会的授权，截至本法律意见书出具之日，本次归属已取得了现阶段必要的批准与授权，履行了相应的程序；公司本次激励计划首次授予的限制性股票已进入第二个归属期，首次授予部分第二个归属期的归属条件已成就，本次归属的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号—股权激励信息披露》及《激励计划》的相关规定；公司已履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

特此公告。

甬矽电子（宁波）股份有限公司董事会

2026年9月10日