证券代码：301353　　证券简称：普莱得　　公告编号：2026-045

浙江普莱得电器股份有限公司
关于向2026年限制性股票激励计划激励对象
授予部分预留限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

1、 预留授予日：2026 年 10 月 28 日

2、 预留授予数量：7.1153 万股

3、 预留授予价格：10.68 元/股

4、 预留授予人数：4 人

5、 股权激励工具：第二类限制性股票

浙江普莱得电器股份有限公司（以下简称“公司”）《2026 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”）规定的限制性股票预留授予条件已经成就，根据公司 2026 年第一次临时股东会的授权，公司于 2026 年 10 月 28 日召开第三届董事会第三次会议，审议通过了《关于向 2026 年限制性股票激励计划激励对象授予部分预留限制性股票的议案》，确定以 2026 年 10 月 28 日作为部分预留限制性股票的授予日（以下简称“授予日”），以 10.68 元/股的授予价格向符合授予条件的 4 名激励对象授予限制性股票 7.1153 万股。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述

（一）激励工具：第二类限制性股票

（二）标的股票来源：公司从二级市场回购的 A 股普通股股票

（三）授予数量：本激励计划拟授予的限制性股票数量为 131.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 9,818.12 万股的 1.33%。其中：首次授予 104.80 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.07%，首次授予部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.00%；预留授予 26.20 万股，约

占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.27%，预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 20%。

（四）授予价格：本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股 14.30 元。

（五）激励对象及分配情况：本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计 31 人，包括公司（含全资子公司和控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员，不包括独立董事、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。预留授予部分激励对象的确定参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

（六）本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

本激励计划有效期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，最长不超过 48 个月。

2、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过本激励计划后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象首次授予限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应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《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》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留限制性股票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，预留限制性股票失效。

3、本激励计划的归属安排

本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；

（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内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事项”为公司依据《证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》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》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定在上述期间发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的相关规定。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	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至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分限制性股票在2026年三季报披露之前授予完成，则预留部分与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2026年三季报披露后授予完成，则预留部分的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	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至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根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。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。

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，因前述原因获得的股份同样不得归属。

归属期内，在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

4、本激励计划的禁售期

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》的规定执行，具体规定如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份，不得超过其所持本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。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）激励对象减持公司股票还需遵守《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》等相关规定；

（4）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相关规定。

（七）本激励计划的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票：

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。

（八）本激励计划的归属条件

激励对象获授的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。

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 2 条规定的不得被授予限制性股票情形的，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。

3、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且入职满 24 个月以上。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励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当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），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2026-2028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：

归属安排	对应考核年度	以2025年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以2025年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026年	20%	10%	20%	10%
第二个归属期	2027年	40%	30%	40%	30%
第三个归属期	2028年	60%	50%	60%	50%

考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X1、X2）	说明
营业收入增长率（A）	A≥Am	X1=100%	即营业收入增长率达到或超过目标值时，X1为100%
	An≤A＜Am	X1=$\frac{A-An}{Am-An}$*40%+60%	即营业收入增长率达到触发值时，X1为60%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例归属
	A＜An	X1=0	即营业收入增长率未达到触发值时，X1为0
净利润增长率（B）	B≥Bm	X2=100%	即净利润增长率达到或超过目标值时，X2为100%
	Bn≤B＜Bm	X2=$\frac{B-Bn}{Bm-Bn}$*40%+60%	即净利润增长率达到触发值时，X2为60%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例归属
	B＜Bn	X2=0	即净利润增长率未达到触发值时，X2为0
公司层面归属比例X	当且仅当X1≥60%且X2≥60%，X=（X1+X2）/2，否则X=0		即当且仅当营业收入增长率及净利润增长率均达到触发值后，公司层面归属比例为X1和X2的平均值，否则为0

注1：上述营业收入指标以公司经审计合并报表的营业收入为计算依据，下同；

注2：上述净利润指标指公司经审计合并报表的扣除非经常性损益的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等产生的股份支

付费用影响，下同；
注3：若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份/债券或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴，下同；
注4：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，下同。

（2）预留部分限制性股票

若预留部分限制性股票在2026年三季报披露之前授予，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在2026年三季报披露后授予，则预留部分考核年度为2027-2028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：

归属安排	对应考核年度	以2025年营业收入为基数，对应考核年度的营业收入增长率（A）		以2025年净利润为基数，对应考核年度的净利润增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2027年	40%	30%	40%	30%
第二个归属期	2028年	60%	50%	60%	50%

考核指标	业绩完成度	对应归属比例（X1、X2）	说明
营业收入增长率（A）	A≥Am	X1=100%	即营业收入增长率达到或超过目标值时，X1为100%
	An≤A＜Am	$X1=\frac{A-An}{Am-An}$*40%+60%	即营业收入增长率达到触发值时，X1为60%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例归属
	A＜An	X1=0	即营业收入增长率未达到触发值时，X1为0
净利润增长率（B）	B≥Bm	X2=100%	即净利润增长率达到或超过目标值时，X2为100%
	Bn≤B＜Bm	$X2=\frac{B-Bn}{Bm-Bn}$*40%+60%	即净利润增长率达到触发值时，X2为60%，超过触发值且未达到目标值时，超过部分按比例归属
	B＜Bn	X2=0	即净利润增长率未达到触发值时，X2为0
公司层面归属比例X	当且仅当X1≥60%且X2≥60%，X=（X1+X2）/2，否则X=0		即当且仅当营业收入增长率及净利润增长率均达到触发值后，公司层面归属比例为X1和X2的平均值，否则为0

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，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指标，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，公司将按本激励计划规定作废失效。

5、激励对象对应业务单元的考核要求

在本激励计划执行期间，业务单元层面的业绩考核按照上述归属期，以年

度设定业绩考核目标，业绩考核内容、方法、目标由公司按年度决定。激励对象当年实际可归属的权益与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。业务单元的划分由公司决定，业务单元内的激励对象是指考核年度结束时在该业务单元任职工作的激励对象。

6、激励对象个人层面的绩效考核要求

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，届时根据激励对象个人考核评价结果确定激励对象的个人层面的归属比例（Z）。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两档，对应的可归属情况如下：

个人层面考核结果	合格	不合格
个人层面归属比例（Z）	100%	0

若公司层面业绩考核达标，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股票数量×公司层面归属比例（X）×业务单元层面归属比例（Y）×个人层面归属比例（Z）。

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权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

二、本激励计划已履行的相关审批程序

（一）2026 年 1 月 16 日及 2026 年 1 月 19 日，公司分别召开第二届董事会薪酬与考核委员会第四次会议、第二届董事会第十七次会议，审议通过了《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉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〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划相关事项的议案》等议案。公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划的相关事项发表了核查意见，上海中联律师事务所出具了相应的法律意见书。

（二）2026 年 1 月 20 日至 2026 年 1 月 29 日，公司对本激励计划拟首次授

予激励对象的姓名和职务进行了内部公示，截止公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何对本激励计划拟首次授予激励对象提出的异议。公司于2026年1月30日披露了《浙江普莱得电器股份有限公司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首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》。

（三）2026年2月6日，公司召开2026年第一次临时股东会，审议通过了《关于公司〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉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〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司2026年限制性股票激励计划相关事项的议案》等议案，同日，公司披露了《关于2026年限制性股票激励计划相关主体买卖公司股票情况的自查报告》。

（四）2026年2月12日，公司分别召开第二届董事会薪酬与考核委员会第五次会议、第二届董事会第十八次会议，审议通过了《关于向2026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》。董事会薪酬与考核委员会对本激励计划首次授予相关事项进行核实并发表了核查意见。上海中联律师事务所出具了相应的法律意见书。

（五）2026年10月23日、2026年10月28日，公司分别召开第三届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第三届董事会第三次会议，审议并通过了《关于向2026年限制性股票激励计划激励对象授予部分预留限制性股票的议案》《关于调整2026年限制性股票激励计划授予价格及授予数量的议案》。董事会薪酬与考核委员会对调整授予价格及授予数量、预留授予相关事项进行核实并出具了核查意见。上海中联律师事务所出具了相应的法律意见书。

三、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况

公司于2026年5月22日召开2025年年度股东会，审议通过了《关于2025年度利润分配和资本公积金转增股本方案的议案》，并于2026年5月25日披露《2025年年度权益分派实施公告》（公告编号：2026-026），以实施权益分派股权登记日的总股本扣除回购账户中股份后的96,118,748股为基数，向全体股东每10股派发现金股利人民币5.00元（含税），同时以资本公积金（股本溢价）向全体股东每10股转增3股，不送红股。鉴于上述权益分派已实施完毕，本激

励计划限制性股票授予价格由 14.30 元/股调整为 10.68 元/股，授予数量由 131 万股调整为 169.47 万股，其中首次授予数量由 104.80 万股调整为 135.58 万股，预留授予数量由 26.20 万股调整为 33.89 万股。

除此之外，本激励计划其他内容与公司 2026 年第一次临时股东会审议通过的激励计划内容一致。

四、董事会对本次授予是否满足条件的说明

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及本激励计划的有关规定，激励对象获授限制性股票需同时满足下列条件：

（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；

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《中华人民共和国公司法》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。

公司董事会经过核查，认为公司和本次授予的激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，本激励计划的预留授予条件已经成就，同意向符合预留授予条件的 4 名激励对象授予限制性股票

7.1153 万股。

五、本激励计划的预留授予情况

（一）预留授予日：2026 年 10 月 28 日。

（二）预留授予数量：7.1153 万股。

（三）预留授予人数：4 人。

（四）预留授予价格：10.68 元/股。

（五）股票来源：公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

（六）激励对象及分配情况：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占拟预留授予限制性股票总数的比例	占预留授予时公司股本总额的比例
中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员（4人）			7.1153	20.99%	0.06%
合计			**7.1153**	**20.99%**	**0.06%**

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股本总额的 1.00%。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未超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的 20.00%。

2、本激励计划获授限制性股票的激励对象为公司任职的中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员，均为与公司（含全资子公司和控股子公司）建立正式劳动关系的在职员工。本次激励计划激励对象不包括独立董事、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。

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，系四舍五入所致。

六、本激励计划预留授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

（一）限制性股票的公允价值及确定方法

按照财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》的案例解释，第二类限制性股票的股份支付费用参照股票期权的公允价值计量。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，公司将在授予日至归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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。

1、限制性股票的会计处理

（1）授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。

参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-ScholesModel）确定第二类限制性股票在授予日的公允价值。

（2）归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类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和第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本或费用，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）可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（4）归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属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归属而失效或作废，则由公司根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（5）第二类限制性股票公允价值的确定方法

公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，并运用该模型以2026年10月28日为计算的基准日，对授予的第二类限制性股票的公允价值进行了测算，具体参数选取如下：

①标的股价：17.55元/股（2026年10月28日收盘价）；

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）；

③历史波动率：34.51%、28.30%、32.70%（分别采用创业板综合指数最近一年、两年、三年的年化波动率）；

④无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期的人民币存款基准利率）；

⑤股息率：2.16%

（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，该等费用总额作为本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经营

性损益列支。

根据中国会计准则要求，公司本次向激励对象预留授予限制性股票7.1153万股的费用摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示：

预留授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026年影响金额（万元）	2027年影响金额（万元）	2028年影响金额（万元）	2029年影响金额（万元）
7.1153	48.38	5.22	28.13	10.89	4.14

注：1、上述费用为预测成本，实际成本除与实际授予价格、授予日、授予日收盘价相关外，还与授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关。

2、上述结果不代表最终的会计成本，上述对公司财务状况和经营成果的影响仅为测算数据，最终结果应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

4、上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

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，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，并有效激发核心团队的积极性，从而提高经营效率，对公司长期业绩提升发挥积极作用。

七、激励对象为董事、高级管理人员、持股5%以上股东的，在限制性股票授予日前6个月买卖公司股份情况的说明

公司本次授予部分预留股份的激励对象为公司（含全资子公司和控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员，均为与公司（含全资子公司和控股子公司）建立正式劳动关系的在职员工，不包括董事、高级管理人员、持股 5%以上股东。

八、董事会薪酬与考核委员会核查情况

（一）董事会薪酬与考核委员会就授予条件是否成就发表的明确意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1、公司具备实施股权激励计划的主体资格。公司不存在《管理办法》等法律、法规规定的不得实施股权激励计划的情形；

2、本激励计划预留授予的激励对象符合《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件；

3、本激励计划的预留授予日符合《管理办法》及公司《激励计划》的相关

规定。

综上，公司董事会薪酬与考核委员会认为，公司 2026 年限制性股票激励计划预留授予条件已经成就，本次预留授予的激励对象均符合相关法律法规及规范性文件所规定的要求，同意公司以 2026 年 10 月 28 日为预留授予日，向符合条件的 4 名激励对象授予部分预留限制性股票 7.1153 万股，授予价格 10.68 元/股。

（二）董事会薪酬与考核委员会对预留授予日激励对象名单核实的情况

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

本激励计划预留授予的激励对象不存在《管理办法》等法律、法规规定的不得成为激励对象的情形，符合《激励计划》规定的激励对象范围，为公司（含全资子公司和控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干人员，均为与公司（含全资子公司和控股子公司）建立正式劳动关系的在职员工，且不包括独立董事、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。

本激励计划预留授予的激励对象符合《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件。

九、法律意见书的结论性意见

上海中联律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，公司本次调整及预留授予已经取得了现阶段必要的批准与授权；本次调整的授予价格及授予数量、预留授予符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划（草案）》的相关规定；公司尚需根据《管理办法》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件的规定，继续履行相应的信息披露义务。

十、备查文件

（一）第三届董事会第三次会议决议；

（二）第三届董事会薪酬与考核委员会会议决议；

（三）《浙江普莱得电器股份有限公司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调整授予价格及授予数量、预留授予相关事项的核查意见》；

（四）《上海中联律师事务所关于浙江普莱得电器股份有限公司 2026 年限

制性股票激励计划调整授予价格及授予数量、预留授予相关事项的法律意见书》。

特此公告。

浙江普莱得电器股份有限公司

董事会

二〇二六年十月二十九日