

证券代码：301318

证券简称：维海德

公告编号：2025-049

深圳市维海德技术股份有限公司 关于 2024 年员工持股计划预留份额分配的公告

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、误导性陈述或者重大遗漏。

深圳市维海德技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 9 月 11 日召开 2024 年员工持股计划管理委员会第五次会议、第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第四届董事会第一次会议，审议通过了《关于 2024 年员工持股计划预留份额分配的议案》。根据《深圳市维海德技术股份有限公司 2024 年员工持股计划》（以下简称“《持股计划》”）《深圳市维海德技术股份有限公司 2024 年员工持股计划管理办法》的规定，公司拟对 2024 年员工持股计划（以下简称“本次员工持股计划”）预留份额进行分配。现将有关事项说明如下：

一、2024 年员工持股计划的实施情况

（一）2024 年 8 月 27 日，公司召开第三届董事会第十次会议及第三届监事会第十次会议，审议通过了《关于公司<2024 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年员工持股计划管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2024 年员工持股计划相关事宜的议案》。

（二）2024 年 9 月 13 日，公司召开 2024 年第二次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2024 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年员工持股计划管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2024 年员工持股计划相关事宜的议案》，同意公司实施 2024 年员工持股计划，并授权公司董事会办理 2024 年员工持股计划的相关事项。

（三）2024 年 9 月 30 日，公司召开 2024 年员工持股计划第一次持有人会议，审议通过了《关于设立公司 2024 年员工持股计划管理委员会的议案》《关于选举公司 2024 年员工持股计划管理委员会委员的议案》《关于授权公司 2024

年员工持股计划管理委员会办理员工持股计划相关事宜的议案》，同意设立 2024 年员工持股计划管理委员会，选举出三名 2024 年员工持股计划管理委员会委员，并同意授权管理委员会全权办理 2024 年员工持股计划相关事宜。同日，公司召开 2024 年员工持股计划管理委员会第一次会议，审议通过《关于选举 2024 年员工持股计划管理委员会主任的议案》，选举梁明为公司 2024 年员工持股计划管理委员会主任。

（四）2024 年 10 月 8 日，公司披露了《关于 2024 年员工持股计划首次受让部分非交易过户完成的公告》。截至该公告披露日，公司收到中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司下发的《证券过户登记确认书》，公司回购专用证券账户所持有的 72.80 万股公司股票已于 2024 年 9 月 30 日通过非交易过户的方式过户至“深圳市维海德技术股份有限公司-2024 年员工持股计划”，过户股份数量占本员工持股计划草案公告日公司总股本的 0.54%，过户价格为 13.17 元/股。

（五）2024 年 11 月 5 日，公司召开 2024 年员工持股计划管理委员会第二次会议，审议通过了《关于调整公司 2024 年员工持股计划持有人及份额的议案》，同意取消 1 位离职人员参与 2024 年员工持股计划的资格，并将其持有的本持股计划未分配权益强制收回并进行再分配。

（六）2025 年 2 月 12 日，公司召开 2024 年员工持股计划管理委员会第三次会议，审议通过了《关于调整公司 2024 年员工持股计划持有人及份额的议案》，同意取消 1 位免职人员参与 2024 年员工持股计划的资格及调减 2 位降职人员的份额，并将其持有的本持股计划未分配权益强制收回并进行再分配。

（七）2025 年 4 月 10 日，公司召开 2024 年员工持股计划管理委员会第四次会议，审议通过了《关于调整公司 2024 年员工持股计划持有人及份额的议案》，同意取消 1 位离职人员参与 2024 年员工持股计划的资格，并将其持有的本持股计划未分配权益强制收回并进行再分配。

（八）2025 年 9 月 11 日，公司召开 2024 年员工持股计划管理委员会第五次会议、第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第四届董事会第一次会议，审议通过了《关于调整 2024 年员工持股计划预留份额购买价格的议案》《关于 2024 年员工持股计划预留份额分配的议案》。

二、本次员工持股计划预留份额的分配情况

为满足公司可持续发展及不断吸引和留住优秀人才的需要，本次员工持股计划设置 20.00 万股作为预留股份，占本次员工持股计划标的股票总量的 21.55%。

公司于 2025 年 9 月 11 日召开 2024 年员工持股计划管理委员会第五次会议、第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第四届董事会第一次会议，审议通过了《关于调整 2024 年员工持股计划预留份额购买价格的议案》，因公司实施了 2024 年年度权益分派，根据《持股计划》的规定，本次员工持股计划预留份额的购买价格由 13.17 元/股调整为 12.80 元/股，预留份额对应标的股份数量不变，因此预留份额由原来的 263.40 万份调整为 256.00 万份。

根据《持股计划》的相关规定，公司本次员工持股计划管理委员会第五次会议、第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议、第四届董事会第一次会议审议通过了本次员工持股计划的预留份额分配方案，由符合条件的 10 名参与对象以 12.80 元/股进行认购。预留份额分配情况如下：

序号	姓名	职务	国籍	拟认购份额 上限(万份)	占本次员工持 股计划股份总 数的比例	分配份额对 应股份数量 (万股)
1	丁海忠	总经理	中国	44.80	3.77%	3.50
2	陈杰文	副总经理	中国	32.00	2.69%	2.50
3	郑永勤	副总经理	中国	19.20	1.62%	1.50
4	马丽	副总经理、 董事会秘书	中国	32.00	2.69%	2.50
5	曾小慧	财务总监	中国	12.80	1.08%	1.00
中层管理人员、核心技术（业务）人员 （合计 5 人）				115.20	9.70%	9.00
合计				256.00	21.55%	20.00

- 注：1、上述预留份额的参与对象不包括公司独立董事。
- 2、本次预留分配完成后，公司全部有效的员工持股计划所持有的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%，单个员工所持员工持股计划份额所对应的股票总数累计未超过公司股本总额的 1%。
- 3、参与对象最终认购员工持股计划的份额以员工实际出资金额为准。

三、本次员工持股计划预留份额的锁定期及考核要求

（一）锁定期

预留份额自公司公告预留份额标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起满12个月后分两期解锁，具体如下：

解锁安排	解锁时间	解锁比例
第一批解锁	自公司公告预留份额标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算满12个月	50%
第二批解锁	自公司公告预留份额标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算满24个月	50%

本次员工持股计划所取得标的股票，因公司分配股票股利、资本公积转增等情形所衍生取得的股份，亦应遵守上述股份锁定安排。

（二）考核要求

1、公司层面业绩考核要求

预留份额的考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核如下表所示：

解锁安排	对应考核年度	营业收入（A）		累计营业收入（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个解锁期	2025年	2025年营业收入达7.50亿元	2025年营业收入达6.00亿元	2024年-2025年累计营业收入达13.50亿元	2024年-2025年累计营业收入达11.00亿元
第二个解锁期	2026年	2026年营业收入达9.50亿元	2026年营业收入达7.50亿元	2024年-2026年累计营业收入达23.00亿元	2024年-2026年累计营业收入达18.50亿元

业绩考核指标	业绩完成度	对应系数
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m * 100\%$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
累计营业收入（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m * 100\%$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面解锁比例（X）	$X = \text{MAX}（X_1, X_2）$	

注：（1）上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；

（2）公司层面解锁比例X计算结果向下取整至百分比个位数；

(3) 上述解锁安排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。

若某一考核期公司层面业绩考核未达到目标值或触发值，则该期因公司层面业绩考核而未能解锁份额对应的标的股票不得解锁，并向后一个考核期递延锁定，直至最后一个考核年度。若某一考核期公司层面业绩考核达到当期目标值或触发值，则持有人所持当期份额以及前期递延份额（如有）合计对应的标的股票，可按当期业绩完成度确定公司层面解锁比例。

若最后一个考核年度公司层面业绩指标未达到当期目标值或触发值的，则持有人所持未解锁的份额对应的标的股票（包括递延部分）不得解锁，由管理委员会收回并在公司公告对应标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月后择机出售，并按照未解锁份额对应标的股票的实际出售金额与相应份额的原始出资金额加上中国人民银行同期存款利息（按实际天数计算）之和的孰低金额返还给持有人；如返还持有人后仍存在收益，则收益归公司所有。

2、个人层面绩效考核要求

公司将根据内部绩效考核相关制度对持有人个人进行绩效评价，依据个人绩效评价结果等级确定持有人当期个人层面解锁比例。持有人个人绩效评价结果等级分为“A”、“B”、“C”、“D”四个档次，绩效评价结果等级与个人层面解锁比例的对照关系如下所示：

绩效评价结果	A	B	C	D
个人层面解锁比例	100%	80%	70%	0%

在公司层面业绩考核目标达成的前提下，持有人当期实际解锁份额=持有人所持当期份额以及前期递延份额（如有）×公司层面解锁比例×个人层面解锁比例。

本次员工持股计划关于预留份额的其他规定按照《持股计划》《深圳市维海德技术股份有限公司2024年员工持股计划管理办法》执行。

四、其他说明

公司将持续关注本次员工持股计划的实施情况，并根据相关法律法规的规定及时履行信息披露义务。

特此公告。

深圳市维海德技术股份有限公司董事会

2025 年 9 月 11 日