（上接B14版）

2、本草案摘要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，是四舍五入所造成。

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南1号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本次激励计划。

第三章 本次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，负责审议批准本次激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本次激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本次激励计划的执行管理机构，负责本次激励计划的实施。董事会对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次激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本次激励计划的监督机构，应当就本次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次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，并且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次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次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）应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，薪酬与考核委员会应当就本次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

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南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

本次激励计划的激励对象应符合以下标准之一：

1、董事、高级管理人员；

2、中层管理人员；

3、核心骨干员工。

二、激励对象的范围

（一）本次激励计划拟首次授予的激励对象合计89人，包括在本公司（含分公司及子公司）任职的中层管理人员以及核心骨干员工，不包括本公司独立董事，也不包括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。

本次激励计划的拟首次授予激励对象包含1名中国香港籍员工，公司将其纳入本次激励计划的原因在于：公司以业务国际化为战略规划，该激励对象负责公司国际业务，统筹公司在国际市场的业务拓展和客户服务工作，将其纳入本次激励计划，有利于国际业务的发展及公司战略目标实现。因此，本次激励计划将前述人员作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求，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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本次激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

（二）预留激励对象指本次激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本次激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本次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，公司按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本次激励计划经监事会审议通过后，公司将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次激励计划前5日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。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。

第五章 限制性股票的来源、数量和分配

一、本次激励计划的激励方式及股票来源

本次激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票），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A股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司A股普通股股票。

二、拟授出的限制性股票数量

本次激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为158.00万股，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额13,462.176万股的1.17%。其中，首次授予127.00万股，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的0.94%，占本次激励计划拟授予限制性股票总额的80.38%；预留授予31.00万股，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的0.23%，占本次激励计划拟授予限制性股票总额的19.62%。

公司2024年第二次临时股东大会审议通过的《江西威尔高电子股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》尚在实施中，涉及的尚在有效期内的标的股票数量为123.00万股，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的0.91%。

截至本次激励计划草案公告日，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%。本次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本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

在本次激励计划草案公告日至激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，限制性股票的数量将根据本次激励计划予以相应的调整。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本次激励计划拟授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	国籍/地区	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占本次激励计划公告时公司股本总额的比例
刘家威	中国香港	核心骨干员工	8.00	5.10%	0.06%
其他中层管理人员、核心骨干员工（合计88人）			119.00	75.32%	0.88%
预留部分			31.00	19.62%	0.23%
合计			158.00	100.00%	1.17%

注：1、截至本次激励计划草案公告日，上述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本公司股票累计数均未超过公司股本总额的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公司股本总额的20%。

2、本次激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本次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当次激励对象相关信息。

4、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做相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或调先预留部分或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的20%，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不得超过公司股本总额的1%。

第六章 本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本次激励计划的有效期

本次激励计划的有效期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。

二、本次激励计划的授予日

授予日在本次激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本次激励计划之日起60日内按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，并宣告终止实施本次激励计划，未授予的限制性股票作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

公司应当在本次激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确预留授予的激励对象；超过12个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。预留部分限制性股票的授予日由董事会另行确定。

三、本次激励计划的归属安排

本次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，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）公司定期报告、半年度报告公告前1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；

（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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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%

若预留部分在公司2025年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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	30%
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留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在公司2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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留授予之日起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，并作废失效。激励对象根据本次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。激励对象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、派送股票红利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亦不得归属，并作废失效。

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。

四、本次激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。激励对象通过本次激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，禁售规定按照《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，具体内容如下：

（一）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）激励对象为公司持股5%以上股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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）在本次激励计划有效期内，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》中对公司持股5%以上股东、董事和高级管理人员等主体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。

第七章 限制性股票的授予价格及其确定方法

一、限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股20.87元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股20.87元的价格购买公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的公司A股普通股股票。

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，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、缩股或派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本次激励计划予以相应的调整。

二、首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予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：

（一）本次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41.73元的50%，为每股20.87元；

（二）本次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37.52元的50%，为每股18.76元。

三、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格一致，即每股20.87元。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。

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，公司应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的，则不能向激励对象授予限制性股票。

（一）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。

（二）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。

二、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

（一）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。

（二）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（一）条规定情形之一的，所有激励对象根据本次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，该激励对象根据本次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。

（三）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）公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025年营业收入不低于16.00亿元，且净利润不低于1.40亿元	2025年营业收入不低于15.00亿元，且净利润不低于1.30亿元
第二个归属期	2026年营业收入不低于25.00亿元，且净利润不低于2.50亿元	2026年营业收入不低于22.00亿元，且净利润不低于2.00亿元
第三个归属期	2027年营业收入不低于35.00亿元，且净利润不低于3.50亿元	2027年营业收入不低于30.00亿元，且净利润不低于3.00亿元

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）
A≥Am	X=100%
An≤A<Am	X=A/Am×100%
A<An	X=0%

注：1、上述"营业收入"指经审计的上市公司营业收入，"净利润"指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划（如有）股份支付费用的数据作为计算依据，下同。

2、当2025-2027年公司业绩考核实际完成值为An≤A<Am时，公司层面归属比例（X）为营业收入和净利润指标完成度较高者，且不高于100%，下同。

3、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。

本次激励计划预留部分限制性股票若在公司2025年第三季度报告披露之前授予，则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026年营业收入不低于25.00亿元，且净利润不低于2.50亿元	2026年营业收入不低于22.00亿元，且净利润不低于2.00亿元
第二个归属期	2027年营业收入不低于35.00亿元，且净利润不低于3.50亿元	2027年营业收入不低于30.00亿元，且净利润不低于3.00亿元

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

实际完成值（A）	公司层面归属比例（X）
A≥Am	X=100%
An≤A<Am	X=A/Am×100%
A<An	X=0%

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。若公司未满足上述业绩考核目标触发值，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。

（五）激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，届时依据考核年度的个人绩效考核评分（S）确定当期个人层面归属比例，具体如下：

个人绩效考核评分	60≤S≤100	S<60
个人层面归属比例	S/100×100%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《考核管理办法》执行。

（六）考核指标的科学性和合理性说明

本次激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本次激励计划的公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润，营业收入体现了公司的经营规模与市场拓展能力，净利润反映公司的盈利能力与成本控制水平。上述指标能够直接衡量公司的经营表现和业绩水平，充分考虑了当前宏观经济环境、行业发展状况、公司过往情况，目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，考核目标设定合理、科学，具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到可归属条件以及具体的可归属数量。

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 本次激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

若在本次激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，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

$Q=Q0\times(1+n)$

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

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

其中：$Q0$为调整前的限制性股票数量；$P1$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

$Q=Q0\times n$

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。

（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

若在本次激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，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

$P=P0\div(1+n)$

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

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

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公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

（三）缩股

$P=P0\div n$

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

$P=P0-V$

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、本次激励计划调整的程序

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》和本次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。

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之间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，并按照限制性股票在授予日的公允价值，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，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格（授予价格）购买公司股票的权利，员工可获得行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票，公司将在等待期内的每个资产负债表日，以对可归属的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，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，以2025年7月24日作为基准日对首次授予的127.00万股限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

（一）标的股价：41.34元/股（假设公司授予日收盘价为2025年7月24日收盘价）；

（二）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）；

（三）历史波动率：29.2927%、25.5238%、22.7934%（分别采用深证指指最近12个月、24个月、36个月的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.3741%、1.4087%、1.4467%（分别采用中债国债最新1年期、2年期、3年期到期收益率）；

（五）股息率：0.4039%（公司最近1年股息率）。

二、激励计划股份支付费用对公司经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2025年8月向激励对象首次授予127.00万股限制性股票，根据企业会计准则要求，本次激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

预计摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
2,645.97	595.88	1,233.43	598.72	217.94

注：1、上述费用为预测成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核未达到对应标准的，会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用；

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3、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。

本次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，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次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。考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

上述测算部分不包含预留授予部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用，预留部分限制性股票的会计处理与首次授予限制性股票的会计处理相同。

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，本次激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的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情形；

5、中国证监会认定的其他需终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本次激励计划不做变更：

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次激励计划是否做出相应变更或调整：

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归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象已获归属的限制性股票，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。

（五）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，召集临实施本次激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东大会批准，可提前终止本次激励计划，激励对象已获授但尚未归属的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）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本次激励计划的资格，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效：

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）激励对象发生职务变更

1、若激励对象成为公司独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员，其已归属股票不作处理，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

2、激励对象发生职务变更，但仍在公司（含分公司及子公司）内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本次激励计划规定的程序进行；但是，激励对象因不胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致公司解除与其劳动关系或聘用关系的，激励对象未归属的限制性股票不得归属，作废处理，同时激励对象应当返还其已归属的限制性股票所获得的全部收益。

（三）激励对象离职

1、激励对象发生主动辞职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议、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，其已归属股票不作处理，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致公司解除与其劳动关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到本公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效，仍按照退休前本次激励计划规定的程序办理归属，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；激励对象退休后不再担任公司职务的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）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、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票由董事会决定按照丧失劳动能力前本次激励计划规定的程序办理归属，或者取消归属并作废失效。继续给予办理归属的，激励对象个人绩效考核条件不再纳入归属条件。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（六）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，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票由董事会决定由其指定的财产继承人或法定继承人继承并按照激励对象身故前本次激励计划规定的程序办理归属，或者取消归属并作废失效。继续给予办理归属的，激励对象个人绩效考核结果不再纳入归属条件。

2、激励对象非因执行职务身故的，其已归属股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。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归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）本次激励计划未规定的其他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的解决机制

公司与激励对象之间因执行本次激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本次激励计划及/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、本次激励计划经股东大会审议通过后生效。

二、激励对象递反本次激励计划（《公司章程》或国家有关法律、法规及规范性文件，出售按照本次激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、公司实施本次激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。公司股东大会授权董事会负责本次激励计划的后续管理，本次激励计划由公司董事会负责解释。

江西威尔高电子股份有限公司董事会
2025年7月24日

证券代码：002835 证券简称：同为股份 公告编号：2025-036

深圳市同为数码科技股份有限公司关于使用自有资金购买银行理财产品到期赎回的公告

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。

深圳市同为数码科技股份有限公司（以下简称"公司"或"本公司"）于2025年4月22日召开的第五届董事会第五次会议、第五届监事会第五次会议，并于2025年5月15日召开2024年年度股东大会审议通过了《关于使用闲置自有资金购买银行理财产品的议案》。为了提高自有资金的使用效率，公司拟使用不超过额度50,000万元人民币的闲置自有资金购买安全性高、流动性好的银行理财产品，购买银行理财产品的额度在股东大会审议通过之日起12个月内可以滚动使用。前述公告内容详见2025年4月24日、2025年5月16日巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）上的公司公告。

一、本次到期赎回的银行理财产品的情况

公司于2025年4月11日使用自有资金2,600万元购买中国银行结构性存款产品，公司于近日赎回了理财产品，收回本金，并获得理财收益200,534.79元。

公司于2025年4月17日使用自有资金2,400万元购买中国银行结构性存款产品，公司于近日赎回了理财产品，收回本金，并获得理财收益46,395.62元。

相关购买理财产品的内容详见公司于2025年4月12日、2025年5月6日刊载于巨潮资讯网的公司公告。

二、公告日前十二个月内购买理财产品情况

序号	签约方	金额	预计年化收益率	起息日	到期日	履行情况
1	兴业银行	4,500万元	1.50%-2.64%	2024年7月4日	2024年7月30日	已到期，获得理财收益84,624.66元
2	兴业银行	2,000万元	1.50%-2.40%	2024年5月11日	2024年8月12日	已到期，获得理财收益122,301.37元
3	平安银行	5,000万元	1.65%-2.47%	2024年5月13日	2024年8月12日	已到期，获得理财收益295,438.36元
4	平安银行	3,000万元	1.65%-2.47%	2024年5月15日	2024年8月14日	已到期，获得理财收益177,263.01元
5	招商银行	2,000万元	1.65%-2.30%	2024年6月28日	2024年9月27日	已到期，获得理财收益114,684.93元
6	中国银行	2,400万元	1.19%-2.52%	2024年7月8日	2024年10月11日	已到期，获得理财收益74,334.25元
7	中国银行	2,600万元	1.29%-2.53%	2024年7月8日	2024年10月13日	已到期，获得理财收益174,812.6元
8	招商银行	3,000万元	1.55%-2.22%	2024年9月30日	2024年10月31日	已到期，获得理财收益56,054.79元
9	中国银行	2,400万元	1.19%-2.68%	2024年5月15日	2024年11月11日	已到期，获得理财收益317,194.52元
10	中国银行	2,600万元	1.20%-2.69%	2024年5月15日	2024年11月13日	已到期，获得理财收益155,572.60元
11	中国银行	2,600万元	1.10%-2.67%	2024年8月14日	2024年11月13日	已到期，获得理财收益71,304.11元
12	中国银行	2,400万元	1.09%-2.66%	2024年8月14日	2024年11月11日	已到期，获得理财收益155,664.66元
13	平安银行	8,000万元	1.55%-2.12%	2024年8月28日	2024年11月27日	已到期，获得理财收益402,893.15元
14	兴业银行	2,000万元	1.50%-2.24%	2024年8月14日	2024年12月16日	已到期，获得理财收益152,197.26元
15	工商银行	2,100万元	1