

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。

HANS CNC 大族數控

SHENZHEN HAN'S CNC TECHNOLOGY CO., LTD.

深圳市大族數控科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：3200)

建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃

緒言

董事會謹此宣佈，於2026年10月20日，董事會審議通過(其中包括)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及其相關事宜。根據香港上市規則第十七章，2026年A股限制性股票激勵計劃構成一項涉及發行新A股的股份計劃，因此，建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃須經股東批准。本公司將適時遵守香港上市規則第十七章有關2026年A股限制性股票激勵計劃的適用規定。

本公司將於2026年A股限制性股票激勵計劃獲股東批准後60日內按照中國法律法規要求及本計劃條款擇機進行A股限制性股票的首次授予，其中包括擬向楊先生授予3,057,500股A股限制性股票的方案，約佔於本公告日期本公司股本總額(不包括庫存股份)的0.6252%。根據香港上市規則第17.04(2)條，由於楊先生擬參與本次激勵計劃將導致在截至授予日期(包括該日)前的12個月期間內，向楊先生授出的所有獎勵所涉及的股份總數超過本公司已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%，建議楊先生參與本次激勵計劃的方案須經獨立股東於臨時股東會上批准。為免疑義，截至本公告日期，楊先生尚未實際獲授A股限制性股票。待2026年A股限制性股票激勵計劃及建議楊先生參與本次激勵計劃的方案獲股東批准後，本公司將根據中國法律法規及本計劃條款，另行召開董事會審議及實施首次授予。

本公司將召開臨時股東會，以尋求股東批准(其中包括)：(i)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃；(ii)建議採納考核管理辦法；(iii)建議授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關的事宜；及(iv)建議楊先生參與本次激勵計劃的方案。一份載有(其中包括)(i) 2026年A股限制性股票激勵計劃的進一步詳情；(ii)考核管理辦法的進一步詳情；(iii)建議授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關的事宜；(iv)建議楊先生參與本次激勵計劃的方案；及(v)召開臨時股東會的通告的通函將於適當時候刊發並寄發予已表明希望獲取印刷本之股東。

I. 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃

董事會已於2026年10月20日舉行的董事會會議上決議建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃。2026年A股限制性股票激勵計劃仍須待於臨時股東會上尋求股東審議通過。2026年A股限制性股票激勵計劃的主要條款載列如下：

目的

為了進一步建立、健全本公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，增強本公司核心團隊對本公司持續快速發展的責任感、使命感，充分調動其積極性，有效地將股東利益、本公司利益和核心團隊個人利益結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠發展，在充分保障股東利益的前提下，按照收益與貢獻對等的原則，根據《公司法》《證券法》《管理辦法》《自律監管指南》、上市規則等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定2026年A股限制性股票激勵計劃。

管理機構

股東會作為本公司的最高權力機構，負責審議批准2026年A股限制性股票激勵計劃的實施、變更和終止。股東會可以在其權限範圍內將與2026年A股限制性股票激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。

董事會是2026年A股限制性股票激勵計劃的執行管理機構，負責2026年A股限制性股票激勵計劃的實施。董事會下設薪酬與考核委員會，負責擬定和修訂2026年A股限制性股票激勵計劃並報董事會審議，董事會審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃後，報送股東會審議。董事會可以在股東會授權範圍內辦理2026年A股限制性股票激勵計劃的其他相關事宜。

薪酬與考核委員會是本計劃的監督機構，應當就2026年A股限制性股票激勵計劃是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。

激勵對象的範圍和名單

2026年A股限制性股票激勵計劃擬授予的激勵對象為本公司(含子公司)任職的董事、高級管理人員、核心技術(業務)骨幹人員。對符合本計劃激勵對象範圍的人員，由薪酬與考核委員會擬定並核實確定。

根據適用的中國監管規定，本公司須於股東會召開前確定擬激勵對象並於內部公佈，以審查其資格及徵集意見。因此，本公司已確定536名首次授予的激勵對象。

2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予的激勵對象總計536人，包括：(a)在本公司(含子公司)任職的董事、高級管理人員；及(b)在本公司(含子公司)任職的核心技術(業務)骨幹人員。

以上激勵對象中，不包括本公司獨立非執行董事、單獨或合計持有本公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女以及外籍員工。2026年A股限制性股票激勵計劃所有激勵對象必須在本公司授予限制性股票時和本計劃規定的考核期內與本公司、子公司存在聘用、僱傭或勞動關係。

標的股票來源、授予數量和授予價格

(1) 標的股票來源及類型

2026年A股限制性股票激勵計劃涉及的標的股票為本公司將予發行的A股普通股股票。

(2) 授出限制性股票的數量和股本總額佔比

2026年A股限制性股票激勵計劃擬向激勵對象授予12,230,000 A股限制性股票，約佔本公告日期本公司股本總額(不包括庫存股份，下同)489,007,741股的2.50%。其中，首次授予9,784,000 A股，約佔本公告日期本公司股本總額的2.00%，佔本計劃擬授予總額的80.00%；預留授予2,446,000 A股，約佔本公告日期本公司股本總額的0.50%，佔本計劃擬授予總額的20.00%。

本公司於2023年12月8日召開2023年第二次臨時股東大會，審議通過實施2023年限制性股票激勵計劃相關議案；截至本公告日期，2023年A股限制性股票激勵計劃項下限制性股票已全部授予，且已完成第一個歸屬期和第二個歸屬期對應的限制性股票歸屬，第三個歸屬期尚未屆滿，本公司全部有效期內的股權激勵計劃所涉及的標的股票數量累計未超過本公司股本總額的10.00%。根據2026年A股限制性股票激勵計劃可能新增發行的A股總數不超過12,230,000股，約佔本公告日期本公司股本總額的2.50%。

任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的本公司股票，累計未超過本公告日期本公司股本總額的1.00%。

首次授予將在臨時股東會審議通過2026年A股限制性股票激勵計劃後60日內，由本公司按照相關規定召開董事會向激勵對象授予權益，並完成公告等相關程序。首次授予的激勵對象名單及擬分配情況如下：

序號	姓名	國籍	職務	獲授 限制性 股票數量 (股)	佔本計劃 擬授予 權益總量 的比例	佔本公告 日期股本 總額的 比例
1	楊朝輝	中國	董事長、執行董事 兼總經理	3,057,500	25.00%	0.63%
2	黃麟婷	中國	非執行董事(職工 代表董事)	20,000	0.16%	0.00%
3	周小東	中國	副總經理、 財務總監、 董事會秘書	135,000	1.10%	0.03%
4	翟學濤	中國	副總經理	180,000	1.47%	0.04%
5	黎勇軍	中國	副總經理	200,000	1.64%	0.04%
6	呂洪傑	中國	副總經理	150,000	1.23%	0.03%
7	寇煉	中國	副總經理	150,000	1.23%	0.03%
8	余蓉	中國	副總經理	180,000	1.47%	0.04%
9	宋江濤	中國	副總經理	180,000	1.47%	0.04%
10	張建中	中國	副總經理	120,000	0.98%	0.02%
其他核心技術(業務)骨幹(526人)				5,411,500	44.25%	1.11%
首次授予合計(536人)				9,784,000	80.00%	2.00%
預留部分				2,446,000	20.00%	0.50%
合計				12,230,000	100.00%	2.50%

附註：

1. 上述任何一名激勵對象通過全部有效的股權激勵計劃獲授的本公司股票均未超過總股本(不包括庫存股份)的1%。本公司全部有效的激勵計劃所涉及的標的股票總數累計未超過本計劃提交股東會審議時總股本(不包括庫存股份)的10%。
2. 上述激勵對象不包括本公司的獨立非執行董事、單獨或合計持有本公司5%以上股份的股東、本公司實際控制人及其配偶、父母、子女以及外籍員工。

3. 為免疑義，就建議向黃女士作出的授予而言，在截至授予日期(包括該日)前的12個月期間內，向黃女士授出及建議授出的所有獎勵(不包括根據相關股份計劃條款已失效的獎勵)所涉及的股份總數，並未超過本公司已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%。
4. 在限制性股票授予前，激勵對象離職或因個人原因自願放棄獲授權益的，由董事會對授予數量做相應調整，將該激勵對象放棄的權益份額在其他激勵對象之間進行分配或直接調減，任何一名激勵對象通過全部在有效期內的股權激勵計劃獲授的本公司股票均不得超過本公司股本總額(不包括庫存股份)的1%。
5. 以上百分比是四捨五入之後的結果，保留小數點後2位。

(3) 首次授予部分限制性股票的授予價格和確定方法

2026年A股限制性股票激勵計劃項下限制性股票(含預留)的授予價格為每股人民幣115.40元，即滿足授予條件和歸屬條件後，激勵對象可以每股人民幣115.40元的價格購買本公司向激勵對象定向發行的本公司A股普通股股票。

2026年A股限制性股票激勵計劃(含預留)的授予價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

1. 本計劃草案公告前1個交易日本公司A股股票交易均價(前1個交易日股票交易總額／前1個交易日股票交易總量)每股人民幣175.44元的50%，即為人民幣87.72元／股；
2. 本計劃草案公告前20個交易日本公司A股股票交易均價(前20個交易日股票交易總額／前20個交易日股票交易總量)每股人民幣230.80元的50%，即為人民幣115.40元／股。

有效期、授予日、限制性股票的授予條件、歸屬條件、歸屬安排及禁售期

(1) 2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期

2026年A股限制性股票激勵計劃的有效期為自限制性股票首次授予日起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止，最長不超過60個月。

(2) 2026年A股限制性股票激勵計劃的授予日

授予日在2026年A股限制性股票激勵計劃經本公司股東會審議通過後由董事會確定，授予日必須為交易日，並不得在中國證監會、深圳證券交易所、香港聯交所規定的信息敏感期內。

本公司在下列期間不得向激勵對象授予限制性股票：

- (1) 本公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
- (2) 本公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；
- (3) 在本公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
- (4) 在本公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
- (5) 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
- (6) 中國證監會、深圳證券交易所及香港聯交所規定的其他期間；

(7) 其他依法法律法規不得買賣本公司股票的情形。

上述「重大事件」為本公司依據上市規則的規定應當披露的交易或其他重大事項。如果相關法律、法規、部門規章對不得授予的期間另有規定的，以相關規定為準。

本公司需在股東會審議通過後60日內按照相關規定召開董事會向激勵對象授予權益，並完成公告等相關程序。本公司未能在60日內完成上述工作的，應及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施本計劃，未完成授予的限制性股票失效。預留權益的授予對象應當在2026年A股限制性股票激勵計劃經股東會審議通過後12個月內明確並完成股份授予，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

(3) 限制性股票的授予條件

在滿足以下全部條件時，本公司方可向激勵對象授予限制性股票。反之，若下列任一授予條件未達成，則不能向激勵對象授予限制性股票。

a. 本公司未發生以下任一情形：

- (a) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
- (b) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
- (c) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；

- (d) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - (e) 中國證監會認定的其他情形。
- b. 激勵對象未發生以下任一情形：
- (a) 最近12個月內被深圳證券交易所認定為不適當人選；
 - (b) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - (c) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
 - (d) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - (e) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - (f) 中國證監會認定的其他情形。

(4) 2026年A股限制性股票激勵計劃的歸屬條件

激勵對象獲授的限制性股票需同時滿足以下歸屬條件方可分批次辦理歸屬事宜：

- a. 本公司未發生以下任一情形：
- (a) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (b) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- (c) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
- (d) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
- (e) 中國證監會認定的其他情形。

如本公司發生上述第(a)分段規定情形之一的，所有激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

b. 激勵對象未發生以下任一情形：

- (a) 最近12個月內被深圳證券交易所認定為不適當人選；
- (b) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
- (c) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
- (d) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- (e) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
- (f) 中國證監會認定的其他情形。

如某一激勵對象發生上述第(b)分段規定的不得被授予限制性股票的情形，該激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

c. 業績考核要求及歸屬額度的計算

激勵對象當年實際歸屬額度=激勵對象當年計劃歸屬額度×公司層面歸屬比例(X)×個人層面歸屬比例(Y)。激勵對象當期計劃歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬的，作廢失效，不可遞延至下一年度。

(a) 公司層面業績考核要求

(1) 首次授予部分

本計劃首次授予的限制性股票考核年度為2027–2029年三個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	各考核年度淨利潤增長率(A)		各考核年度淨利潤累計增長率(B)	
	觸發值(An)	目標值(Am)	觸發值(Bn)	目標值(Bm)
第一個歸屬期	以2026年淨利潤為基數，2027年淨利潤增長率不低於24%	以2026年淨利潤為基數，2027年淨利潤增長率不低於30%	以2026年淨利潤為基數，2027年淨利潤增長率不低於24%	以2026年淨利潤為基數，2027年淨利潤增長率不低於30%
第二個歸屬期	以2026年淨利潤為基數，2028年淨利潤增長率不低於54%	以2026年淨利潤為基數，2028年淨利潤增長率不低於70%	以2026年淨利潤為基數，2027年–2028年淨利潤累計增長率不低於78%，且2028年淨利潤不低於2026年淨利潤	以2026年淨利潤為基數，2027年–2028年淨利潤累計增長率不低於100%，且2028年淨利潤不低於2026年淨利潤
第三個歸屬期	以2026年淨利潤為基數，2029年淨利潤增長率不低於90%	以2026年淨利潤為基數，2029年淨利潤增長率不低於120%	以2026年淨利潤為基數，2027年–2029年淨利潤累計增長率不低於168%，且2029年淨利潤不低於2026年淨利潤	以2026年淨利潤為基數，2027年–2029年淨利潤累計增長率不低於220%，且2029年淨利潤不低於2026年淨利潤

附註1：上述「淨利潤」指標指歸屬於上市公司股東的扣除非經常性損益的淨利潤，以經審計的合併報表所載數據為計算依據，下同。

附註2：2027年-2028年淨利潤累計增長率 = (2027年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100% + (2028年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100%。2027年-2029年淨利潤累計增長率 = (2027年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100% + (2028年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100% + (2029年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100%。

(2) 預留部分

- ① 若本激勵計劃預留的限制性股票在2027年第三季度報告披露之前授予，則該預留的限制性股票的考核年度為2027-2029年三個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標與首次授予一致。
- ② 若本激勵計劃預留的限制性股票在2027年第三季度報告披露之後授予，則該預留的限制性股票的考核年度為2028-2029年兩個會計年度，每個會計年度考核一次，各年度業績考核目標如下表所示：

歸屬期	各考核年度淨利潤增長率(A)		各考核年度淨利潤累計增長率(B)	
	觸發值(A _n)	目標值(A _m)	觸發值(B _n)	目標值(B _m)
第一個歸屬期	以2026年淨利潤為基數，2028年淨利潤增長率不低於54%	以2026年淨利潤為基數，2028年淨利潤增長率不低於70%	以2026年淨利潤為基數，2028年淨利潤增長率不低於54%	以2026年淨利潤為基數，2028年淨利潤增長率不低於70%
第二個歸屬期	以2026年淨利潤為基數，2029年淨利潤增長率不低於90%	以2026年淨利潤為基數，2029年淨利潤增長率不低於120%	以2026年淨利潤為基數，2028年-2029年淨利潤累計增長率不低於144%，且2029年淨利潤不低於2026年淨利潤	以2026年淨利潤為基數，2028年-2029年淨利潤累計增長率不低於190%，且2029年淨利潤不低於2026年淨利潤

註：2028年-2029年淨利潤累計增長率 = (2028年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100% + (2029年淨利潤 - 2026年淨利潤) / 2026年淨利潤 * 100%。

本公司層面歸屬比例(X)的確定規則：

考核指標	業績完成度	公司層面歸屬比例(X)
考核年度淨利潤	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
增長率(A)	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
	$A < A_n$	$X = 0$
各考核年度淨利潤	$B \geq B_m$	$X = 100\%$
累計增長率(B)	$B_n \leq B < B_m$	$X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$
	$B < B_n$	$X = 0$
公司層面歸屬比例 X的確定規則	當考核指標出現 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 時， $X = 100\%$ ；當考核指標出現 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 時， $X = 0$ ；當考核指標A、B出現其他組合分佈時， $X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$ 或 $X = (B - B_n) / (B_m - B_n) * 20\% + 80\%$ 。若淨利潤增長率、淨利潤累計增長率均達到觸發值及以上，則公司層面歸屬比例(X)以孰高者確定	

歸屬期內，本公司為滿足歸屬條件的激勵對象辦理股票歸屬登記事宜。各歸屬期內，按照本公司層面業績考核指標達成情況確定實際可歸屬數量，根據本公司層面考核結果當年不能歸屬的限制性股票不得歸屬或遞延至下期歸屬，作廢失效。

(b) 個人層面績效考核

依據本公司考核管理辦法對激勵對象進行考核，將激勵對象當年實際可歸屬的股份數與其個人上一年度的績效考核掛勾。個人績效考核結果共有傑出、優良、合格、不合格四檔。激勵對象只有在上一年度績效考核結果在傑出／優良／合格檔的前提條件下，當年度限制性股票才可按照個人可歸屬比例進行歸屬。考核總分按下表得出考核等級：

考核總分	90-100	80-89	60-79	0-59
考評結果等級	傑出	優良	合格	不合格

考核期內，如遇重大不可抗力等因素嚴重影響考核對象業績的，薪酬與考核委員會可酌情修改偏差較大的考核指標和考核結果。考核結果作為激勵計劃的歸屬依據，個人層面歸屬比例(Y)的確定規則具體如下：

- (1) 考核結果為傑出的，個人層面歸屬比例(Y)=100%；考核結果為優良的，個人層面歸屬比例(Y)=80%。
- (2) 考核結果為合格的，由薪酬與考核委員會討論、提議激勵對象個人層面當年歸屬的比例，歸屬比例不高於50%，並報董事會審批。
- (3) 考核結果為不合格的，激勵對象個人當年不具備歸屬資格，其當年的限制性股票由本公司全部作廢。

限制性股票歸屬須於各考核年度經過本公司層面及激勵對象層面的績效考核後方可作實，可歸屬比例將參照既定公司層面考核目標的達成情況及激勵對象個人績效考核評級釐定。董事認為，該等績效考核要求符合本集團的業務需要及行業慣例，而以達成上述兩個層面的考核目標作為歸屬的條件，可鼓勵激勵對象持續作貢獻，並推動本公司持續實現其戰略及營運目標。因此，董事會認為，2026年A股限制性股票激勵計劃所載的上述業績目標符合本集團業務需要和行業慣例，亦符合2026年A股限制性股票激勵計劃的目的和股東的利益。

(5) 2026年A股限制性股票激勵計劃的歸屬安排

本激勵計劃授予的限制性股票在激勵對象滿足相應歸屬條件後將按約定比例分次歸屬，歸屬日必須為交易日，但不得在下列期間內歸屬：

- (1) 本公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算；
- (2) 本公司季度報告、業績預告、業績快報公告前5日內；
- (3) 在本公司刊發年度業績日期當天及之前60日內，或有關財政年度結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
- (4) 在本公司刊發季度業績及半年度業績日期當天及之前30日內，或有關季度或半年度期間結束之日起至業績刊發之日止(以時間較短者為準)；
- (5) 自可能對本公司股票及其衍生品交易價格產生重大影響的重大事項發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
- (6) 中國證監會、深圳證券交易所及香港聯交所規定的其他期間；
- (7) 其他依法律法規不得買賣公司股票的情形。

上述「重大事件」為本公司依據上市規則的規定應當披露的交易或其他重大事項。如果相關法律、法規、部門規章對不得授予的期間另有規定的，以相關規定為準。

本激勵計劃限制性股票的歸屬期限應不少於12個月。

本激勵計劃首次授予的限制性股票的各批次歸屬比例安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自首次授予之日起16個月後的首 個交易日至首次授予之日起28 個月內的最後一個交易日止	33%
第二個歸屬期	自首次授予之日起28個月後的首 個交易日至首次授予之日起40 個月內的最後一個交易日止	33%
第三個歸屬期	自首次授予之日起40個月後的首 個交易日至首次授予之日起52 個月內的最後一個交易日止	34%

本激勵計劃預留部分限制性股票於本激勵計劃經股東會審議通過後12個月內確定激勵對象並完成股份授予。

若本激勵計劃預留的限制性股票在2027年第三季度報告披露之前授予，該預留授予的限制性股票的歸屬安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日止	33%
第二個歸屬期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日止	33%
第三個歸屬期	自預留授予之日起36個月後的首個交易日至預留授予之日起48個月內的最後一個交易日止	34%

若本激勵計劃預留的限制性股票在2027年第三季度報告披露之後授予，該預留授予的限制性股票的歸屬安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬時間	歸屬比例
第一個歸屬期	自預留授予之日起16個月後的首個交易日至預留授予之日起28個月內的最後一個交易日止	50%
第二個歸屬期	自預留授予之日起28個月後的首個交易日至預留授予之日起40個月內的最後一個交易日止	50%

激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本公積金轉增股本、派發股票紅利、股份拆細而取得的股份同時受歸屬條件約束，在歸屬前不得轉讓、用於擔保或償還債務。若屆時限制性股票不得歸屬，則因前述原因獲得的股份同樣不得歸屬。

各歸屬期內，滿足歸屬條件的限制性股票可由本公司辦理歸屬登記；未滿足歸屬條件的限制性股票或激勵對象未申請歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。

(6) 2026年A股限制性股票激勵計劃的禁售期

禁售期是指激勵對象獲授的限制性股票歸屬後其售出限制的時間段。本激勵計劃的限售規定按照《公司法》《證券法》《關於短線交易監管的若干規定》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》執行，具體規定如下：

- 1、激勵對象為本公司董事、高級管理人員的，其在就任時確定的任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%；在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
- 2、激勵對象為本公司董事、高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得收益。若相關法律法規和規範性文件對短線交易的規定發生變化，則按照變更後的規定處理上述情形。

- 3、 在本激勵計劃有效期內，如果《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對本公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的本公司股票應當在轉讓時符合修改後的《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

2026年A股限制性股票激勵計劃的調整方法及程序

(1) 限制性股票數量的調整方法

若在本公告日期至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，本公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股等事項，應對限制性股票授予／歸屬數量進行相應的調整。調整方法如下：

- a. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予／歸屬數量； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）； Q 為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

- b. 配股

$$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予／歸屬數量； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例（即配股的股數與配股前本公司總股本的比例）； Q 為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

c. 縮股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票授予／歸屬數量； n 為縮股比例（即1股本公司股票縮為 n 股股票）； Q 為調整後的限制性股票授予／歸屬數量。

d. 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票授予／歸屬數量不做調整。

(2) 限制性股票授予價格的調整方法

若在本公告日期至激勵對象完成限制性股票歸屬登記前，本公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對限制性股票的授予價格進行相應的調整。調整方法如下：

a. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

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

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率； P 為調整後的授予價格。

b. 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例（即配股的股數與配股前本公司總股本的比例）； P 為調整後的授予價格。

c. 縮股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為縮股比例； P 為調整後的授予價格。

d. 派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； V 為每股的派息額； P 為調整後的授予價格。經派息調整後， P 仍須大於1。

e. 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授予價格不做調整。

(3) 本激勵計劃調整的程序

根據股東會授權，當出現上述情況時，由本公司董事會審議通過關於調整限制性股票授予／歸屬數量、授予價格的議案（因上述情形以外的事項需調整限制性股票授予／歸屬數量和授予價格的，除董事會審議相關議案外，必須提交本公司股東會審議）。

本公司應聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本激勵計劃的規定向本公司出具專業意見。調整議案經董事會審議通過後，本公司應當及時披露董事會決議公告，同時公告法律意見書。

本公司和激勵對象各自的權利義務

(1) 本公司的權利與義務

- a. 本公司具有對本激勵計劃的解釋和執行權，並按本激勵計劃的規定對激勵對象進行績效考核，若激勵對象未達到本激勵計劃所確定的歸屬條件，本公司將按本激勵計劃規定的原則，對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。
- b. 本公司將根據國家稅收法律法規的有關規定，代扣代繳激勵對象參與本激勵計劃應繳納的個人所得稅及其他稅費。
- c. 本公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關權益提供貸款、為其貸款提供擔保以及其他任何形式的財務資助，損害本公司利益。
- d. 本公司應按照相關法律法規、規範性文件的規定對與本激勵計劃相關的信息披露文件進行及時、真實、準確、完整披露，保證不存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，及時履行本激勵計劃的相關申報義務。
- e. 本公司應當根據本激勵計劃及中國證監會、深圳證券交易所、香港聯交所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足歸屬條件的激勵對象按規定進行限制性股票的歸屬操作。但若因中國證監會、深圳證券交易所、香港聯交所、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能歸屬並給激勵對象造成損失的，本公司不承擔責任。

- f. 本公司確定本激勵計劃的激勵對象不構成本公司對員工聘用期限的承諾，本公司對員工的聘用關係仍按本公司與激勵對象簽訂的勞動合同／勞務合同／聘用協議執行。
- g. 若激勵對象因不能勝任工作、違反法律法規和／或本公司規章制度、違反行業規範或職業道德、洩露本公司保密信息、失職或瀆職、發生《勞動合同法》第三十九條規定的情形、因違反公序良俗或其他行為損害本公司利益或聲譽的，經薪酬與考核委員會審議並報本公司董事會批准，本公司可以對激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。情節嚴重的，本公司還可就因此遭受的損失按照有關法律的規定進行追償。
- h. 法律、行政法規、規範性文件規定的其他相關權利義務。

(2) 激勵對象的權利與義務

- a. 激勵對象應當按本公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為本公司的發展做出應有貢獻。
- b. 激勵對象的資金來源為激勵對象合法自有或自籌資金。
- c. 激勵對象有權且應當按照本計劃的規定獲得歸屬股票，並按規定鎖定和買賣股票。
- d. 激勵對象獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、擔保或用於償還債務。

- e. 激勵對象按照本激勵計劃的規定獲授的限制性股票，在歸屬前不享受投票權和表決權，同時也不參與股票紅利、股息的分配，即在歸屬前不具有經濟價值。限制性股票在歸屬後須遵從《公司章程》的全部條款，並在所有方面按比例享有平等投票權、分配權、轉讓權利、清算相關權利及其他權利。
- f. 激勵對象因本激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規及本計劃繳納個人所得稅及其他稅費。
- g. 激勵對象承諾，若本公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本激勵計劃所獲得的全部利益返還本公司。
- h. 激勵對象在本激勵計劃實施中出現《管理辦法》第八條規定的不得成為激勵對象的情形時，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。
- i. 股東會審議通過本激勵計劃且董事會通過向激勵對象授予權益的決議後，本公司將與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，以約定雙方在法律、行政法規、規範性文件及本激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。
- j. 法律、法規及本激勵計劃規定的其他相關權利義務。

除本激勵計劃另有規定，根據2026年A股限制性股票激勵計劃授出的限制性股票於相關歸屬登記完成後，將在所有方面與本公司其他已發行A股股份享有同等待遇。

變更與終止

(1) 本激勵計劃的變更程序

本公司在股東會審議本激勵計劃之前擬變更本激勵計劃的，需經董事會審議通過。

本公司在股東會審議通過本激勵計劃之後變更本激勵計劃的，應當由股東會審議決定，且不得包括下列情形：

- (a) 導致提前歸屬的情形；
- (b) 降低授予價格的情形(因資本公積轉增股本、派送股票紅利、配股、派息等原因導致降低授予價格情形除外)。

本公司應及時披露變更原因及內容，薪酬與考核委員會應當就變更後的方案是否有利於本公司的持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。律師事務所應當就變更後的方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

本激勵計劃變更後的條款必須仍然符合香港上市規則第十七章的相關規定。

(2) 本激勵計劃的終止程序

本公司在股東會審議本激勵計劃之前擬終止實施本激勵計劃的，需經董事會審議通過。

本公司在股東會審議通過本激勵計劃之後終止實施本激勵計劃的，應當由股東會審議決定。

本公司法律顧問應當就本公司終止實施本激勵計劃是否符合《管理辦法》等法律法規的有關規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

股東會或董事會審議通過終止實施本激勵計劃，或者股東會審議未通過本激勵計劃的，自有關決議公告之日起3個月內，不得再次審議股權激勵計劃。

本激勵計劃終止時，已授予激勵對象但尚未歸屬的限制性股票作廢失效，而尚未授予的限制性股票失效。

追回／失效機制

(1) 本公司發生異動的處理

- a. 若本公司出現下列情形之一，則本激勵計劃終止實施，已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬：
 - (a) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (b) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - (c) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - (d) 法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
 - (e) 中國證監會認定的需要終止激勵計劃的其他情形。

- b. 若本公司出現下列情形之一，則本計劃不做變更：
 - (a) 本公司控制權發生變更，但未觸發重大資產重組；
 - (b) 本公司出現合併、分立的情形，本公司仍然存續。
- c. 若本公司出現下列情形之一，則由本公司股東會決定本計劃是否做出相應變更或調整：
 - (a) 本公司控制權發生變更且觸發重大資產重組；
 - (b) 本公司出現合併、分立的情形，且本公司不再存續。
- d. 本公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致其不符合限制性股票授予條件或歸屬條件的，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並失效作廢；激勵對象獲授限制性股票已歸屬的，激勵對象應當返還其已獲授權益。董事會應當按照前款規定收回激勵對象所得收益。

(2) 激勵對象個人情況發生變化

- a. 激勵對象發生職務變更，但仍在本公司(含子公司，下同)內任職，則其獲授的限制性股票將按照職務變更前本激勵計劃規定的程序辦理歸屬；但激勵對象因不能勝任崗位工作、違反法律法規和／或公司規章制度、違反行業規範或職業道德、洩露本公司保密信息、失職或瀆職、發生《勞動合同法》第三十九條規定的

情形、因違反公序良俗或其他行為損害本公司利益或聲譽而導致的職務變更，或因上述原因導致本公司解除與激勵對象勞動關係或聘用關係的，則激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。

- b. 若激勵對象離職，包括因任何原因(主動或被動)提出辭職、因任何原因被公司單方解除勞動合同、勞動合同／聘用協議期滿終止不再續約、雙方協商一致解除勞動合同或聘用協議，則自離職之日起激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效，但本激勵計劃另有規定的情形除外。激勵對象離職前應向本公司支付已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。

激勵對象發生以下行為的，除已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬並作廢失效外，本公司有權視情節嚴重性就因此遭受的損失按照有關法律的規定向激勵對象進行追償：

激勵對象失職或瀆職或發生《勞動合同法》第三十九條規定的情形，違反與本公司或其關聯公司簽訂的僱傭合同、保密協議、競業禁止協議或任何其他類似協議；違反本公司規章制度、行業規範或職業道德，違反居住國家或地區或所在地國家或地區(包含出差等臨時所在地)的法律法規；從本公司以外的公司、組織、機構或個人處收取報酬，但未提前向公司披露並取得公司許可等。

- c. 激勵對象因退休離職不再在本公司任職，激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效，離職前需繳納完畢限制性股票已歸屬部分的個人所得稅。若退休後本公司繼續返聘且返聘崗位仍屬激勵範圍內的，其已獲授但尚未歸屬的限制性股票的相關事宜可按照返聘崗位的要求和本激勵計劃規定的程序進行。
- d. 儘管有上述b項規定，激勵對象在為本公司工作的過程中患職業病或者因工負傷並被確認喪失或者部分喪失勞動能力，激勵對象主動辭職、雙方協商一致解除或勞動合同依法終止的，其獲授的限制性股票可按照該等激勵對象離職前本激勵計劃規定的程序辦理歸屬，且公司董事會可自主決定其個人績效考核條件是否不再納入歸屬條件。激勵對象離職前需要向公司支付完畢已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅，並應在其後每次辦理歸屬時先行支付當期將歸屬的限制性股票所涉及的個人所得稅。
- e. 若激勵對象死亡或者被人民法院宣告死亡或者宣告失蹤而離職的，應分以下兩種情況處理：
 - (a) 當激勵對象在為本公司工作的過程中被認定因工死亡(含視同工傷死亡)或由於工作原因而被宣告死亡或者宣告失蹤而離職的，則其獲授的限制性股票將由其指定的財產繼承人或法定繼承人繼承，已獲授但尚未歸屬的限制性股票按照身故前本激勵計劃規定的程序進行，其個人績效考核結果不再納入歸屬條件。繼承人在繼承前應向公司支付已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅，並應在每次辦理歸屬時先行支付當期歸屬的限制性股票所涉及的個人所得稅。

- (b) 當激勵對象因病或非因工死亡或由於該等非因工事由而被宣告死亡或宣告失蹤而離職的，激勵對象已獲授予但尚未歸屬的限制性股票不得歸屬，並作廢失效。
- f. 本激勵計劃規定由董事會認定、決定和／或處理的事項，董事會作出的認定與決定對於本公司和激勵對象具有法律約束力。本激勵計劃未規定的其他情況由董事會認定，並確定處理方式。本激勵計劃連同本公司與激勵對象簽訂的《限制性股票授予協議書》及其任何修改和補充文件，構成本公司與所涉激勵對象有關限制性股票激勵事宜的完整商事協議。該等商事協議應適用中國民商事法律規定。
- g. 激勵對象離職前應向本公司支付已歸屬限制性股票所涉及的個人所得稅。激勵對象離職前未支付完畢已歸屬限制性股票所涉個人所得稅的，本公司(含子公司)有權從擬向激勵對象發放的任何應付款項(包括但不限於應付工資、年終獎、長期激勵、離職補償金、報銷款等)中扣除相應款項，用以支付激勵對象應繳納個人所得稅。激勵對象自行承擔因未及時、足額繳納個人所得稅而產生的法律責任。

根據2026年A股限制性股票激勵計劃，倘於本公司層面或激勵對象層面發生計劃所述情形，已授予但未歸屬的限制性股票將不得歸屬，並作廢失效。董事會認為，此退扣機制使本公司能夠向對特定不當行為負有責任的激勵對象扣留股權激勵，從而確保限制性股票僅為以本公司最佳利益行事的人士歸屬，並保障股東的利益。因此，董事認為，該退扣機制符合2026年A股限制性股票激勵計劃的目的，並使有關目的得以落實。

上述議案已經董事會審議通過。本公司董事楊先生、黃女士因擬參與2026年A股限制性股票激勵計劃，彼等已就上述議案回避表決。上述議案尚需提交股東會審議。

II. 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃考核管理辦法

為保證本公司2026年A股限制性股票激勵計劃的順利進行，確保本公司發展戰略和經營目標的實現，根據有關法律法規、《深圳市大族數控科技股份有限公司2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)》的規定和本公司實際情況，特制定考核管理辦法。

上述議案已經董事會審議通過。本公司董事楊先生、黃女士因擬參與2026年A股限制性股票激勵計劃，彼等已就上述議案回避表決。上述議案尚需提交股東會審議。考核管理辦法全文將載於適時刊發的通函。

III. 建議授權董事會處理與2026年A股限制性股票激勵計劃相關的事宜

為具體實施本公司2026年A股限制性股票激勵計劃，本公司董事會擬提請股東會授權董事會辦理本公司2026年A股限制性股票激勵計劃的有關事項：

1. 提請本公司股東會授權董事會負責本次激勵計劃的以下事項：

- (1) 確定2026年A股限制性股票激勵計劃的授予日；
- (2) 在本公司出現資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細或縮股、配股、派息等事宜時，按照本激勵計劃規定的方法對限制性股票授予／歸屬價格進行相應的調整；
- (3) 在本公司出現資本公積轉增股本、派發股票紅利、股票拆細或縮股、配股等事宜時，按照本激勵計劃規定的方法對限制性股票授予／歸屬數量做出相應的調整；

- (4) 在限制性股票授予前，將激勵對象放棄認購的限制性股票在激勵對象之間進行分配、直接調減或調整到預留部分；
- (5) 在激勵對象滿足授予條件時，向激勵對象授予限制性股票並辦理授予限制性股票所必需的全部事宜，包括但不限於與激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》；
- (6) 決定激勵對象獲授的限制性股票是否可以歸屬，對激勵對象的歸屬資格、歸屬條件、歸屬數量等進行審查確認，並同意董事會將該項權利授予薪酬與考核委員會行使；
- (7) 辦理激勵對象歸屬時所必需的全部事宜，包括但不限於向深圳證券交易所提交歸屬申請、向登記結算公司申請辦理有關登記結算業務、修改《公司章程》、辦理本公司註冊資本的變更登記等；
- (8) 根據本激勵計劃的規定辦理變更、終止等相關事宜，包括但不限於取消激勵對象的歸屬資格，對尚未歸屬的限制性股票作廢失效，辦理已身故(死亡)的激勵對象尚未歸屬的限制性股票繼承事宜；
- (9) 對本次激勵計劃進行管理和調整，在與本激勵計劃的條款一致的前提下不定期制定或修改該計劃的管理和實施規定。但如果法律、法規或相關監管機構要求該等修改應得到股東會或／和相關監管機構的批准，則董事會的該等修改必須得到相應的批准；
- (10) 實施限制性股票激勵計劃所需的其他必要事宜，但有關文件明確規定應由股東會行使的權利除外。

2. 提請本公司股東會授權董事會，就本次股權激勵計劃向有關政府、機構辦理審批、登記、備案、核准、同意等手續；簽署、執行、修改、完成向有關政府、機構、組織、個人提交的文件；修改《公司章程》、辦理本公司註冊資本的變更登記；以及做出其認為與本次激勵計劃有關的必須、恰當或合適的所有行為。
3. 授權董事會委任收款銀行、會計師事務所、律師事務所、證券公司等中介機構。
4. 提請本公司股東會同意，授權期限與本次激勵計劃有效期一致。

上述授權事項，除法律、行政法規、中國證監會規章、規範性文件、本股權激勵計劃或《公司章程》有明確需要由董事會決議通過的事項外，其他事項可由董事長或其授權的適當人士代表董事會直接行使。

上述議案已經董事會審議通過。本公司董事楊先生、黃女士因擬參與2026年A股限制性股票激勵計劃，彼等已就上述議案回避表決。上述議案尚需提交股東會審議。

IV. 關於激勵對象楊先生擬參與2026年A股限制性股票激勵計劃的議案

本公司將於2026年A股限制性股票激勵計劃獲股東批准後60日內按照中國法律法規要求及本計劃條款擇機進行A股限制性股票的首次授予，其中包括擬向楊先生授予3,057,500股A股限制性股票的方案，約佔於本公告日期本公司股本總額(不包括庫存股份)的0.6252%。本公司並無根據任何股票激勵計劃於本公告日期前12個月內向楊先生授予任何股票期權或獎勵。為免疑義，截至本公告日期，楊先生尚未實際獲授A股限制性股票。待2026

年A股限制性股票激勵計劃及建議楊先生參與本次激勵計劃的方案獲股東批准後，本公司將根據中國法律法規及本計劃條款，另行召開董事會審議及實施首次授予。

建議楊先生參與本次激勵計劃的方案(包括授予價格、授予條件、歸屬條件、歸屬安排、禁售期、追回／失效機制等)將遵守2026年A股限制性股票激勵計劃條款。詳情請參閱本公告「I.建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃」。

本公司將待股東會審議通過以下三項議案後：(i)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃；(ii)建議採納考核管理辦法；及(iii)建議楊先生參與本次激勵計劃的方案，在2026年A股限制性股票激勵計劃要求的時限內擇機向楊先生進行授予。

建議楊先生參與本次激勵計劃的理由及裨益

楊先生作為本公司董事長兼執行董事、總經理，堅持長期主義，引領本公司持續深耕PCB產業，不斷夯實「大族數控」品牌價值，是本公司核心團隊的領軍人物。任職大族數控以來，楊先生帶領本公司實現了PCB產業核心設備的國產替代，推動了國內PCB產業的快速進步，並緊緊抓住新一輪PCB產業升級的機遇，將本公司的經營規模和盈利水平推到更高層次，提升了大族品牌的全球產業影響力。

PCB技術快速迭代帶來了行業結構性價值重構，本次股權激勵方案將楊先生納入激勵範圍，並做出股權安排，期待進一步釋放楊先生的價值貢獻力和強烈示範效應，促進公司核心人員的穩定性和積極性，賦能公司成為PCB行業全球範圍內最受尊敬和信賴的裝備服務商。本公司擬授予楊先生的限制性股票額度與其所任職務、崗位的重要性相匹配。

根據香港上市規則第17.04(2)條，由於建議楊先生參與本次激勵計劃將導致在截至授予日期(包括該日)前的12個月期間內，向楊先生授出的所有獎勵所涉及的股份總數超過本公司已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%，建議楊先生參與本次激勵計劃的方案須經獨立股東於臨時股東會上批准。

上述議案已經董事會審議通過，董事(包括全體獨立非執行董事，惟不包括楊先生，彼已就有關建議楊先生參與本次激勵計劃的方案放棄投票)認為，建議楊先生參與本次激勵計劃的方案條款屬公平合理，且符合本公司及其股東的整體利益。本議案尚需提交股東會審議。

V. 採納2026年A股限制性股票激勵計劃的目的、理由及裨益

為了進一步建立、健全本公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，增強本公司核心團隊對本公司持續快速發展的責任感、使命感，充分調動其積極性，有效地將股東利益、本公司利益和核心團隊個人利益結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠發展。

本公司認為，採納和實施2026年A股限制性股票激勵計劃有利於本公司及全體股東，2026年A股限制性股票激勵計劃的條款和條件公平合理，符合本公司和股東的整體利益。實施2026年A股限制性股票激勵計劃將進一步完善本公司的長效激勵機制，完善激勵與約束相結合的分配機制，使員工和股東形成利益共同體，有利於本公司可持續發展。

VI. 香港上市規則的涵義

根據香港上市規則第十七章，2026年A股限制性股票激勵計劃構成一項涉及發行新A股的股份計劃，因此，建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃須經股東批准。本公司將適時遵守香港上市規則第十七章有關2026年A股限制性股票激勵計劃的適用規定。

香港上市規則第17.03(13)條規定，計劃文件必須包含在資本化發行、供股、股份拆細或合併或削減股本的情況下調整行使價或購買價及／或根據計劃授出的購股權或獎勵所涉及的股份數目的條款。香港上市規則第17.03(13)條附註指出，第17.03(13)條所要求的任何調整須使參與人獲得與其此前有權獲得的同等比例(取最接近的整股數目)的股本權益。本公司將申請豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(13)條的規定，以使根據2026年A股限制性股票激勵計劃授出的限制性股票的授予價格可在派息情況下進行調整，理由包括但不限於：

1. 本公司為一家中國發行人，A股於深圳證券交易所上市，2026年A股限制性股票激勵計劃涉及發行新A股而非H股。因此，2026年A股限制性股票激勵計劃須遵守中國法律。中國證監會發佈的《管理辦法》第四十八條規定，上市公司因股票股利、股份拆分或其他原因需要調整股權價格或數量的，上市公司董事會應按照股權激勵計劃規定的原則、方法和程序進行調整。根據本公司2026年A股限制性股票激勵計劃的中國法律顧問的意見，在派息情況下調整根據2026年A股限制性股票激勵計劃授出的限制性股票的授予價格系《管理辦法》第四十八條所要求。因此，本2026年A股限制性股票激勵計劃授出的限制性股票的授予價格應在本公司進行任何派息時予以調整，以充分遵守上述規定；
2. 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃須經股東於臨時股東會上批准，屆時H股股東將有機會基於2026年A股限制性股票激勵計劃的優點在臨時股東會上充分考慮和評估2026年A股限制性股票激勵計劃的條款，H股股東的利益將不會受到損害；

3. 根據2026年A股限制性股票激勵計劃擬授出的A股最多為12,230,000 A股，僅佔本公告日期本公司總股本(不包括庫存股份，如有)的約2.50%，2026年A股限制性股票激勵計劃的攤薄影響(如有)有限；
4. 在派息情況下根據2026年A股限制性股票激勵計劃調整限制性股票授予價格符合中國的市場慣例；及
5. 本公司相信，在派息情況下調整限制性股票的授予價格將不會對股東利益產生不利影響。

向本公司董事、最高行政人員或主要股東或其各自的聯繫人(定義見香港上市規則)授予限制性股票，須先經獨立非執行董事(身為建議受讓人的獨立非執行董事除外)批准。

如(i)向激勵對象授予限制性股票，將導致在截至該次授予日期(包括該日)的12個月期內，向該激勵對象授予的所有期權(如有)及獎勵(不包括根據計劃條款已失效的任何期權及獎勵)所涉及的已發行及將予發行的A股合共超過本公司有關類別已發行股份(不包括庫存股份)的1%；(ii)向本公司董事(獨立非執行董事除外)或最高行政人員或其任何聯繫人授予限制性股票，將導致在截至該授予日期(包括該日)的12個月期間內，向該人士授予的所有獎勵(不包括根據相關計劃條款已失效的任何獎勵)所涉及的已發行及將予發行的A股合共超過本公司有關類別已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%；(iii)向獨立非執行董事或本公司主要股東或聯繫人授予限制性股票，將導致在截至該次授予日期(包括該日)的12個月期間內，向該人士授予的所有期權(如有)和獎勵(不包括根據相關計劃條款已失效者)所涉及的已發行及將予發行的A股合共超過本公司有關類別已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%，本公司將遵守香港上市規則第十七章的相關規定並取得股東批准。在相關股東會上，受讓人、其聯繫人及本公司全部核心關連人士須放棄投贊成票。

根據香港上市規則第17.04(2)條，由於楊先生擬參與本次激勵計劃將導致在截至授予日期(包括該日)前的12個月期間內，向楊先生授出的所有獎勵所涉及的股份總數超過本公司已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%，建議楊先生參與本次激勵計劃的方案須經獨立股東於臨時股東會上批准，而楊先生、其聯繫人及本公司所有其他核心關連人士須根據香港上市規則於臨時股東會上就建議向楊先生授予限制性股票的方案的相關決議案放棄投贊成票。

為免疑義，就建議向黃女士作出的授予而言，在截至授予日期(包括該日)前的12個月期間內，向黃女士授出及建議授出的所有獎勵(不包括根據相關股份計劃條款已失效的獎勵)所涉及的股份總數，並未超過本公司已發行股份(不包括庫存股份)的0.1%。

除上文所披露者外，據董事所知，截至本公告日期，2026年A股限制性股票激勵計劃首次授予項下概無激勵對象為(i)本公司董事、最高行政人員或主要股東或任何彼等之聯繫人；或(ii)已獲授及將獲授的期權及獎勵超出香港上市規則第17.03D(1)條項下的1%個人限額的參與者。

根據香港上市規則第十四A章，本公司附屬公司的董事及最高行政人員為本公司的關連人士。因此，該等人士參與2026年A股限制性股票激勵計劃可能構成關連交易。根據香港上市規則第14A.92(3)(a)條，根據已獲股東遵照香港上市規則第十七章批准的股份計劃向關連人士授出2026年A股限制性股票激勵計劃項下的限制性股票，全面豁免遵守香港上市規則第十四A章項下的申報、公告、年度審閱及獨立股東批准的規定。

VII. 臨時股東會

本公司將召開臨時股東會，以尋求股東批准(其中包括)：(i)建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃；(ii)建議採納考核管理辦法；(iii)建議授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關的事宜；及(iv)建議楊先生參與本次激勵計劃的方案。一份載有(其中包括)(i) 2026年A股限制性股票激勵計劃的進一步詳情；(ii)考核管理辦法的進一步詳情；(iii)建議授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關的事宜；(iv)建議楊先生參與本次激勵計劃的方案；及(v)召開臨時股東會的通告的通函將於適當時候刊發並寄發予已表明希望獲取印刷本之股東。

VIII. 釋義

於本公告內，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「2023年A股限制性股票激勵計劃」	指	本公司2023年A股限制性股票激勵計劃
「2026年A股限制性股票激勵計劃」、「本激勵計劃」或「本計劃」	指	本公司2026年A股限制性股票激勵計劃
「A股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的普通股，於深圳證券交易所上市並以人民幣進行買賣
「《管理辦法》」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「考核管理辦法」	指	《2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》
「《公司章程》」	指	本公司的公司章程(經不時修訂)
「禁售期」	指	激勵對象獲授的限制性股票歸屬後其售出限制的時間段
「董事會」	指	本公司的董事會
「中國」	指	中華人民共和國，僅為本公告之目的，不包括香港特別行政區、澳門特別行政區及台灣地區
「本公司」	指	深圳市大族數控科技股份有限公司

「《公司法》」	指 《中華人民共和國公司法》
「中國證監會」	指 中國證券監督管理委員會
「董事」	指 本公司的董事
「臨時股東會」	指 本公司臨時股東會
「授予日」	指 本公司向激勵對象授予限制性股票之日，該日必須為交易日
「授予價格」	指 將授予激勵對象的每股限制性股票的價格
「本集團」	指 本公司及其不時的附屬公司
「《自律監管指南》」	指 《深圳證券交易所創業板上市公司自律監管指南第1號—業務辦理》
「H股」	指 本公司股本中每股面值人民幣1.00元的普通股(或本公司不時因股本拆細、縮股、重新分類、削減或重組而產生的其他面值)，其於香港聯交所主板上市
「H股股東」	指 H股持有人
「香港上市規則」	指 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》
「香港聯交所」	指 香港聯合交易所有限公司
「激勵對象」	指 按照2026年A股限制性股票激勵計劃規定，獲得限制性股票的本公司(含子公司)的董事、高級管理人員、核心技術(業務)骨幹人員

「《勞動合同法》」	指 《中華人民共和國勞動合同法》
「上市規則」	指 香港上市規則及《深圳證券交易所創業板股票上市規則》
「楊先生」	指 楊朝輝，本公司董事長、執行董事兼總經理
「黃女士」	指 黃麟婷，本公司非執行董事(職工代表董事)
「薪酬與考核委員會」	指 董事會薪酬與考核委員會
「限制性股票」或 「A股限制性股票」	指 符合2026年A股限制性股票激勵計劃授予條件的激勵對象，在滿足相應歸屬條件後分批次獲得並登記的本公司股票
「人民幣」	指 人民幣，中國法定貨幣
「《證券法》」	指 《中華人民共和國證券法》
「股份」	指 本公司股本中每股面值人民幣1.00元的股份，包括A股及H股
「股東」	指 股份持有人
「庫存股份」	指 具有香港上市規則所賦予的涵義
「歸屬」	指 激勵對象滿足歸屬條件後，本公司將股票登記至激勵對象賬戶的行為

「歸屬條件」	指 本計劃所設立的激勵對象為獲得限制性股票所需滿足的獲益條件
「歸屬日」	指 激勵對象滿足限制性股票獲益條件後，獲授股票完成登記的日期，必須為交易日
「%」	指 百分比

承董事會命
 深圳市大族數控科技股份有限公司
 董事長兼執行董事
 楊朝輝

中國，深圳
 2026年10月20日

於本公告日期，董事會包括執行董事楊朝輝先生，非執行董事張建群先生、周輝強先生、杜永剛先生及黃麟婷女士，及獨立非執行董事丘運良先生、李薇薇女士、辛國勝博士及夏麗雅女士。