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之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就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之任何損失承擔任何責任。

Guangdong Dtech Technology Co., Ltd.

廣東鼎泰高科技術股份有限公司

（於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司）

（股份代號：1377）

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條刊發。

茲載列廣東鼎泰高科技術股份有限公司(「**本公司**」)於深圳證券交易所網站(www.szse.cn)刊登的公告如下，僅供參閱。

承董事會命
Guangdong Dtech Technology Co., Ltd.
廣東鼎泰高科技術股份有限公司
王馨
董事長、執行董事兼總經理

香港，2026年11月12日

*截至本公告日期，董事會包括(i)執行董事王馨女士、王俊鋒先生、林俠先生、王雪峰先生及王逸飛女士；及(ii)獨立非執行董事黃輝博士、**李瓊女士及羅書章博士**。*

证券简称：鼎泰高科　　证券代码：301377

广东鼎泰高科技术股份有限公司
2026 年 A 股限制性股票激励计划
（草案）

二零二六年十一月

声明

本公司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。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、广东鼎泰高科技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）2026 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》《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》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《广东鼎泰高科技术股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行和/或二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格分次获得公司定向发行和/或二级市场回购的 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计 306.5301 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本 42,440.8114 万股的 0.72%。其中，首次授予限制性股票数量 245.4041 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.58%，占本激励计划拟授予权益总额的 80.06%；预留限制性股票数量 61.1260 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.14%，占本激励计划拟授予权益总额的 19.94%。

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 10%。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

的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为 110.11 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，应对限制性股票的授予价格和数量进行相应的调整。

五、本激励计划首次授予激励对象总人数为 622 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。预留激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至所有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。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2

条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，不得损害公司利益。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，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，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目录

第一章 释义 6

第二章 本激励计划的目的与原则 7

第三章 本激励计划的管理机构 8

第四章 激励对象的确定依据和范围 9

第五章 限制性股票的来源、数量和分配 11

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 13

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法 16

第八章 限制性股票的授予与归属条件 17

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序 21

第十章 限制性股票的会计处理 23

第十一章 限制性股票激励计划的实施程序 25

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务 28

第十三章 公司/激励对象发生异动的处理 30

第十四章 附则 33

第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

鼎泰高科、本公司、公司、上市公司	指	广东鼎泰高科技术股份有限公司
本激励计划、本计划	指	广东鼎泰高科技术股份有限公司 2026 年 A 股限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定获授限制性股票的人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起至所有限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《创业板上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《香港上市规则》	指	《香港联合交易所有限公司证券上市规则》
《上市规则》	指	《创业板上市规则》及《香港上市规则》
《监管指南第 1 号》	指	《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》
《公司章程》	指	《广东鼎泰高科技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深圳交易所	指	深圳证券交易所
香港联交所	指	香港联合交易所有限公司
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划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，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本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。董事会薪酬与考核委员会对本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，并且负责对激励对象名单进行审核。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，董事会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。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本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激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就本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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 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

本激励计划涉及的激励对象为公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予激励对象总人数为 622 人，包括公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员。

本激励计划拟首次授予的激励对象中，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司存在聘用关系或劳动关系。

本激励计划拟首次授予激励对象包含 8 名外籍及中国台湾籍的员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：上述 8 名外籍及中国台湾籍的员工为公司核心人员、管理人员、技术人员，对公司的经营发展有着重要作用。本次将其纳入本激励计划首次授予激励对象，将有助于带领公司向更长远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。本激励计划将 8 名外籍及中国台湾籍员工纳入公司首次授予激励对象符合公司的实际情况和发展需要，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。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，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）公司董事会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，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会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董事会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、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行和/或二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计 306.5301 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本 42,440.8114 万股的 0.72%。其中，首次授予限制性股票数量 245.4041 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.58%，占本激励计划拟授予权益总额的 80.06%；预留限制性股票数量 61.1260 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.14%，占本激励计划拟授予权益总额的 19.94%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划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	职务	国籍	获授限制性股票数量（股）	占本激励计划拟授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
王逸飞	职工代表董事	中国	600	0.02%	0.0001%
吴宗泽	董事会秘书	中国	1,900	0.06%	0.0004%
彭蓉	财务总监	中国	1,250	0.04%	0.0003%
外籍及中国台湾籍核心人员、管理人员、技术人员（8 人）			20,470	0.67%	0.0048%
其他核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员（611 人）			2,429,821	79.27%	0.5725%
预留份额			611,260	19.94%	0.1440%
合计			3,065,301	100.00%	0.7223%

注：1、在限制性股票授予前，激励对象因离职或因个人原因自愿放弃全部或部分获授限制性股票的，由董事会对授予数量作相应调整，将未实际授予的限制性股票直接调减、在其他激励对象之间进行分配或调整至预留份额。

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

3. 任何一名激励对象过去 12 个月内获授权益所发行及将发行的股份累计不超过本计划经批准当日公司已发行总股数（不包括库存股）的 0.1%。

4. 任何一名激励对象通过全部有效的激励计划获授的公司股票均未超过本计划提交股东会时公司股本总额（不包括库存股）的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的目标股票总数累计不超过本计划提交股

东会时公司股本总额（不包括库存股）的 10%。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本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 48 个月。

二、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，并不得在中国证监会、深圳交易所、香港联交所规定的信息敏感期内。上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予激励对象授予权益，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，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、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，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（三）在公司刊发年度业绩日期当天及之前 60 日内，或有关财政年度结束之日起至业绩刊发之日止（以时间较短者为准）；

（四）在公司刊发季度业绩及半年度业绩日期当天及之前 30 日内，或有关季度或半年度期间结束之日起至业绩刊发之日止（以时间较短者为准）；

（五）自可能对本公司股票及其衍生品交易价格产生重大影响的重大事项发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

（六）中国证监会、深圳证券交易所及香港联交所规定的其他期间；

（七）其他依法律法规不得买卖公司股票的情形。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《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》中对上述期间的有关规定发生变化，则本激励计划限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

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至首次授予之日起 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	50%

本激励计划预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

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。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同样不得归属。

归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，未满足归属条件的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。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至以后年度。

四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（一）激励对象为公司董事、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）激励对象为公司董事、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。若相关法律法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

（三）在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《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。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

首次授予的限制性股票的授予价格为每股 110.11 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 110.11 元的价格购买公司向激励对象定向发行和/或从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股 110.11 元。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 220.21 元的 50%，为每股 110.11 元。

（二）本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 214.83 元的 50%，为每股 107.42 元。

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

公司和激励对象必须同时满足下列条件，方可依据本激励计划向激励对象进行限制性股票的授予：

（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。

（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、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以下归属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。

（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，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 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：

归属期	业绩考核目标	
	触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 80 亿元； 2、2027 年净利润不低于 30 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 100 亿元； 2、2027 年净利润不低于 40 亿元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 128 亿元； 2、2028 年净利润不低于 50 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 160 亿元； 2、2028 年净利润不低于 70 亿元。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施激励计划及员工持股计划（如有）所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司根据各考核年度的业绩目标完成度，确定公司层面可归属限制性股票数

量，具体方式如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面归属比例
考核年度净利润或营业收入（A）	A≥Am	100%
	Am＞A≥An	80%+（A-An）/（Am-An）×20%
	A＜An	0

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、公司层面归属比例经四舍五入，保留两位小数。

若公司未满足上述业绩考核目标触发值的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）事业部层面考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票额度与其所属事业部对应考核年度的考核指标完成情况挂钩，根据完成情况设置不同的归属比例：

事业部考核结果	S	A	B	C	D
事业部层面归属比例	100%		90%	80%	0

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为 S、A、B、C、D 五档，其对应个人层面归属比例如下：

个人层面考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	60%	0

在满足公司层面业绩考核目标的情况下，其当期实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×事业部层面归属比例×个人层面归属比例。

所有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，作废失效，不可递延至下一年度。

（六）考核指标的科学性和合理性说明

公司本激励计划考核指标的设定符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、事业部层面考核以及个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，营业收入指标反映企业经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。净利润指标反映企业盈利能力，体现企业经营的最终成果，能够树立较好的资本市场形象。经过

合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设置了业绩目标。公司层面业绩指标具体数值的确定一方面综合考虑了宏观经济环境、印制电路板行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，另一方面考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。此外，公司设置了事业部层面的业绩考核，各激励对象事业部层面的归属比例将根据其事业部考核指标完成情况确定。

除公司层面及事业部层面的业绩考核外，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考核年度的个人绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，应对限制性股票授予/归属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

$Q=Q_0\times（1+n）$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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归属数量。

（二）配股

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

其中：Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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归属数量。

（三）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票归属数量不作调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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

$P=P_0\div（1+n）$

其中：P_0 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

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

其中：P_0 为调整前的授予价格；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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

$P=P_0\div n$

其中：P_0 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

$P=P_0-V$

其中：P_0 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作调整。

三、本激励计划调整的程序

根据公司股东会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、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。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

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》等相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于草案公告日用该模型对首次授予的 245.4041 万股限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

（1）标的股价：214.60 元/股（假设为授予日收盘价）

（2）有效期：12 个月、24 个月（第二类限制性股票授予之日至每期首个归属日的期限）

（3）历史波动率：32.1370%、30.9067%（采用创业板综最近 1 年、2 年的年化波动率）

（4）无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日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，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2027 年 1 月中旬首次授予限制性股票，预测本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）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
26,609.92	19,007.74	7,319.85	282.32

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。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、公司层面业绩/事业部层面/个人绩效考核达不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。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、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。

3、上述测算部分不包含本激励计划预留的限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

4、本计划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，是由于四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，限制性股票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，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

第十一章　限制性股票激励计划的实施程序

一、限制性股票激励计划生效程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

（二）公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、归属登记工作。

（三）董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于 10 天）。董事会薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前五日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

（五）公司股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（六）本激励计划经公司股东会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的归属、登记及作废等事宜。

二、限制性股票的授予程序

（一）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，董事会薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）股权激励计划经股东会审议通过后，公司应在 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予激励对象授予权益并完成公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效，且终止激励计划后的 3 个月内不得再次审议股权激励计划。预留权益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，预留权益失效。

三、限制性股票的归属程序

（一）公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理股份归属事宜。

四、本激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股

东会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致提前归属的情形；

2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股、派息等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）公司董事会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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、本激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）本激励计划终止时，尚未归属的限制性股票作废失效。

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对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。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，不得损害公司利益。

（三）公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、深圳交易所、香港联交所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、深圳交易所、香港联交所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）公司有权要求激励对象按其所聘岗位的职责为公司工作，若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，公司可以对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。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（六）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象的资金来源为激励对象合法自筹资金。

（三）激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

（四）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（五）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（六）股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十三章 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，本激励计划终止实施，对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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不作变更：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，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。

（四）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本激励计划，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）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序执行。

2、激励对象成为公司独立董事等情形而不具备激励对象资格的，已获授但

尚未归属的股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，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。激励对象已获授并满足归属条件但尚未归属的限制性股票的处理方式由董事会确定。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退等，自离职之日起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。离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休后返聘到公司任职，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序执行，其所属的事业部业绩考核以及其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一；

2、激励对象退休后未被公司返聘的，自退休之日起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。退休前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（四）激励对象丧失劳动能力

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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不作变更，且其事业部考核与离职前所属事业部挂钩，其个人层面绩效考核不纳入归属条件。离职前需缴纳完毕已归属限制性股票的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行向公司支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其它原因丧失劳动能力而离职的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由公司董事会确定其处理方式。离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）激励对象身故

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，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不作变更，由其指定的财产继承人或法定继承人继承，且其事业部考核与身故前所属事业部挂钩，其个人层面绩效考核不纳入归属条件。继承人在继承之前需缴纳完毕已归属限制性股票的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行向公司支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其它原因身故的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由公司董事会确定其处理方式。

（六）本激励计划未规定的其它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或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/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，或通过公司董事会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。

第十四章 附则

一、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

广东鼎泰高科技术股份有限公司

董事会

2026 年 11 月 12 日

证券简称：鼎泰高科　　证券代码：301377

广东鼎泰高科技术股份有限公司
2026 年 A 股限制性股票激励计划
（草案）摘要

二零二六年十一月

声明

本公司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。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、广东鼎泰高科技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）2026 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》《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》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《广东鼎泰高科技术股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行和/或二级市场回购的本公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格分次获得公司定向发行和/或二级市场回购的 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计 306.5301 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本 42,440.8114 万股的 0.72%。其中，首次授予限制性股票数量 245.4041 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.58%，占本激励计划拟授予权益总额的 80.06%；预留限制性股票数量 61.1260 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.14%，占本激励计划拟授予权益总额的 19.94%。

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 10%。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

的公司股票数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票授予/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为 110.11 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，应对限制性股票的授予价格和数量进行相应的调整。

五、本激励计划首次授予激励对象总人数为 622 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。预留激励对象由本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至所有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。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2

条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，不得损害公司利益。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、自公司股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，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，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目录

目录 5

第一章 释义 6

第二章 本激励计划的目的与原则 7

第三章 本激励计划的管理机构 8

第四章 激励对象的确定依据和范围 9

第五章 限制性股票的来源、数量和分配 11

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 13

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法 16

第八章 限制性股票的授予与归属条件 17

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序 21

第十章 限制性股票的会计处理 23

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理 25

第十二章 附则 28

第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

鼎泰高科、本公司、公司、上市公司	指	广东鼎泰高科技术股份有限公司
本激励计划、本计划	指	广东鼎泰高科技术股份有限公司 2026 年 A 股限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定获授限制性股票的人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起至所有限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《创业板上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《香港上市规则》	指	《香港联合交易所有限公司证券上市规则》
《上市规则》	指	《创业板上市规则》及《香港上市规则》
《监管指南第 1 号》	指	《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》
《公司章程》	指	《广东鼎泰高科技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深圳交易所	指	深圳证券交易所
香港联交所	指	香港联合交易所有限公司
元、万元	指	人民币元、万元

注：1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划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，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应当就本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。董事会薪酬与考核委员会对本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，并且负责对激励对象名单进行审核。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，董事会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。

公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就本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激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就本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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 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

本激励计划涉及的激励对象为公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予激励对象总人数为 622 人，包括公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员。

本激励计划拟首次授予的激励对象中，不包括公司独立董事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司存在聘用关系或劳动关系。

本激励计划拟首次授予激励对象包含 8 名外籍及中国台湾籍的员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：上述 8 名外籍及中国台湾籍的员工为公司核心人员、管理人员、技术人员，对公司的经营发展有着重要作用。本次将其纳入本激励计划首次授予激励对象，将有助于带领公司向更长远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。本激励计划将 8 名外籍及中国台湾籍员工纳入公司首次授予激励对象符合公司的实际情况和发展需要，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。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，应当在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，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）公司董事会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，并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会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董事会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、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行和/或二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计 306.5301 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本 42,440.8114 万股的 0.72%。其中，首次授予限制性股票数量 245.4041 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.58%，占本激励计划拟授予权益总额的 80.06%；预留限制性股票数量 61.1260 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 42,440.8114 万股的 0.14%，占本激励计划拟授予权益总额的 19.94%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划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	职务	国籍	获授限制性股票数量（股）	占本激励计划拟授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告时公司股本总额的比例
王逸飞	职工代表董事	中国	600	0.02%	0.0001%
吴宗泽	董事会秘书	中国	1,900	0.06%	0.0004%
彭蓉	财务总监	中国	1,250	0.04%	0.0003%
外籍及中国台湾籍核心人员、管理人员、技术人员（8 人）			20,470	0.67%	0.0048%
其他核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员（611 人）			2,429,821	79.27%	0.5725%
预留份额			611,260	19.94%	0.1440%
合计			3,065,301	100.00%	0.7223%

注：1、在限制性股票授予前，激励对象因离职或因个人原因自愿放弃全部或部分获授限制性股票的，由董事会对授予数量作相应调整，将未实际授予的限制性股票直接调减、在其他激励对象之间进行分配或调整至预留份额。

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

3. 任何一名激励对象过去 12 个月内获授权益所发行及将发行的股份累计不超过本计划经批准当日公司已发行总股数（不包括库存股）的 0.1%。

4. 任何一名激励对象通过全部有效的激励计划获授的公司股票均未超过本计划提交股东会时公司股本总额（不包括库存股）的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的目标股票总数累计不超过本计划提交股

东会时公司股本总额（不包括库存股）的 10%。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本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 48 个月。

二、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，并不得在中国证监会、深圳交易所、香港联交所规定的信息敏感期内。上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。公司需在股东会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予激励对象授予权益，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，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、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，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内；

（三）在公司刊发年度业绩日期当天及之前 60 日内，或有关财政年度结束之日起至业绩刊发之日止（以时间较短者为准）；

（四）在公司刊发季度业绩及半年度业绩日期当天及之前 30 日内，或有关季度或半年度期间结束之日起至业绩刊发之日止（以时间较短者为准）；

（五）自可能对本公司股票及其衍生品交易价格产生重大影响的重大事项发生之日或在决策过程中，至依法披露之日内；

（六）中国证监会、深圳证券交易所及香港联交所规定的其他期间；

（七）其他依法律法规不得买卖公司股票的情形。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《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》中对上述期间的有关规定发生变化，则本激励计划限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

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至首次授予之日起 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	50%

本激励计划预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

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。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同样不得归属。

归属期间内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜，未满足归属条件的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。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至以后年度。

四、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（一）激励对象为公司董事、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）激励对象为公司董事、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。若相关法律法规和规范性文件对短线交易的规定发生变化，则按照变更后的规定处理上述情形。

（三）在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《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。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

首次授予的限制性股票的授予价格为每股 110.11 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 110.11 元的价格购买公司向激励对象定向发行和/或从二级市场回购的公司 A 股普通股股票。预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股 110.11 元。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 220.21 元的 50%，为每股 110.11 元。

（二）本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）每股 214.83 元的 50%，为每股 107.42 元。

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

公司和激励对象必须同时满足下列条件，方可依据本激励计划向激励对象进行限制性股票的授予：

（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。

（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、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以下归属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。

（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，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 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：

归属期	业绩考核目标	
	触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 80 亿元； 2、2027 年净利润不低于 30 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 100 亿元； 2、2027 年净利润不低于 40 亿元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 128 亿元； 2、2028 年净利润不低于 50 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 160 亿元； 2、2028 年净利润不低于 70 亿元。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施激励计划及员工持股计划（如有）所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司根据各考核年度的业绩目标完成度，确定公司层面可归属限制性股票数

量，具体方式如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面归属比例
考核年度净利润或营业收入（A）	A≥Am	100%
	Am＞A≥An	80%+（A-An）/（Am-An）×20%
	A＜An	0

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

2、公司层面归属比例经四舍五入，保留两位小数。

若公司未满足上述业绩考核目标触发值的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）事业部层面考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票额度与其所属事业部对应考核年度的考核指标完成情况挂钩，根据完成情况设置不同的归属比例：

事业部考核结果	S	A	B	C	D
事业部层面归属比例	100%		90%	80%	0

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为 S、A、B、C、D 五档，其对应个人层面归属比例如下：

个人层面考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	60%	0

在满足公司层面业绩考核目标的情况下，其当期实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×事业部层面归属比例×个人层面归属比例。

所有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，作废失效，不可递延至下一年度。

（六）考核指标的科学性和合理性说明

公司本激励计划考核指标的设定符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、事业部层面考核以及个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，营业收入指标反映企业经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。净利润指标反映企业盈利能力，体现企业经营的最终成果，能够树立较好的资本市场形象。经过

合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设置了业绩目标。公司层面业绩指标具体数值的确定一方面综合考虑了宏观经济环境、印制电路板行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，另一方面考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。此外，公司设置了事业部层面的业绩考核，各激励对象事业部层面的归属比例将根据其事业部考核指标完成情况确定。

除公司层面及事业部层面的业绩考核外，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考核年度的个人绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，应对限制性股票授予/归属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

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

其中：Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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归属数量。

（二）配股

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

其中：Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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归属数量。

（三）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票归属数量不作调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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

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

其中：P_0 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

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

其中：P_0 为调整前的授予价格；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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

$P=P_0\div n$

其中：P_0 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

$P=P_0-V$

其中：P_0 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作调整。

三、本激励计划调整的程序

根据公司股东会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、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。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

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》等相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于草案公告日用该模型对首次授予的 245.4041 万股限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

（1）标的股价：214.60 元/股（假设为授予日收盘价）

（2）有效期：12 个月、24 个月（第二类限制性股票授予之日至每期首个归属日的期限）

（3）历史波动率：32.1370%、30.9067%（采用创业板综最近 1 年、2 年的年化波动率）

（4）无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日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，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假定公司于 2027 年 1 月中旬首次授予限制性股票，预测本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）	2027 年（万元）	2028 年（万元）	2029 年（万元）
26,609.92	19,007.74	7,319.85	282.32

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。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、公司层面业绩/事业部层面/个人绩效考核达不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。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、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。

3、上述测算部分不包含本激励计划预留的限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

4、本计划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，是由于四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计，限制性股票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，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

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，本激励计划终止实施，对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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不作变更：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（三）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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，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。

（四）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东会批准，可提前终止本激励计划，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）激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序执行。

2、激励对象成为公司独立董事等情形而不具备激励对象资格的，已获授但

尚未归属的股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，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。激励对象已获授并满足归属条件但尚未归属的限制性股票的处理方式由董事会确定。

（二）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退等，自离职之日起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。离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休后返聘到公司任职，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序执行，其所属的事业部业绩考核以及其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一；

2、激励对象退休后未被公司返聘的，自退休之日起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。退休前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（四）激励对象丧失劳动能力

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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不作变更，且其事业部考核与离职前所属事业部挂钩，其个人层面绩效考核不纳入归属条件。离职前需缴纳完毕已归属限制性股票的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行向公司支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其它原因丧失劳动能力而离职的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由公司董事会确定其处理方式。离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）激励对象身故

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，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不作变更，由其指定的财产继承人或法定继承人继承，且其事业部考核与身故前所属事业部挂钩，其个人层面绩效考核不纳入归属条件。继承人在继承之前需缴纳完毕已归属限制性股票的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行向公司支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其它原因身故的，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由公司董事会确定其处理方式。

（六）本激励计划未规定的其它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或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/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，或通过公司董事会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、本激励计划需在公司股东会审议通过后实施。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

广东鼎泰高科技术股份有限公司

董事会

2026 年 11 月 12 日

广东鼎泰高科技术股份有限公司

2026 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

广东鼎泰高科技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长效激励约束机制、形成良好均衡的价值分配体系、吸引留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以促进公司业绩稳步持续提升，确保远期发展战略及经营目标的实现，公司拟实施 2026 年 A 股限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利推进及有序实施，现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司现代企业法人治理结构，建立和完善公司长效激励约束机制，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司远期发展战略及经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩情况进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩规模，实现公司与全体股东利益的最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心人员、管理人员、技术人员、骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司证券部、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 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：

归属期	业绩考核目标	
	触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 80 亿元； 2、2027 年净利润不低于 30 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2027 年营业收入不低于 100 亿元； 2、2027 年净利润不低于 40 亿元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 128 亿元； 2、2028 年净利润不低于 50 亿元。	公司需满足下列两个条件之一： 1、2028 年营业收入不低于 160 亿元； 2、2028 年净利润不低于 70 亿元。

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本激励计划考核期内因实施激励计划及员工持股计划（如有）所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

公司根据各考核年度的业绩目标完成度，确定公司层面可归属限制性股票数量，具体方式如下：

考核指标	业绩目标完成度	公司层面归属比例
考核年度净利润或营业收入（A）	A≥Am	100%
	Am＞A≥An	80%+（A-An）/（Am-An）×20%
	A＜An	0

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。
2、公司层面归属比例经四舍五入，保留两位小数。

若公司未满足上述业绩考核目标触发值的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（二）事业部层面考核要求

激励对象当年实际可归属的限制性股票额度与其所属事业部对应考核年度的考核指标完成情况挂钩，根据完成情况设置不同的归属比例：

事业部考核结果	S	A	B	C	D
事业部层面归属比例	100%		90%	80%	0

（三）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为 S、A、B、C、D 五档，其对应个人层面归属比例如下：

个人层面考核结果	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	60%	0

在满足公司层面业绩考核目标的情况下，其当期实际归属的限制性股票=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×事业部层面归属比例×个人层面归属比例。

所有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，并作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

本次激励计划授予限制性股票的考核期间为 2027-2028 年两个会计年度。公司层面的业绩考核、事业部层面考核及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对自己考核结果有异议的，可与人力资源部或证券部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 5 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的

法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东会审议通过并自 2026 年 A 股限制性股票激励计划生效后实施。

广东鼎泰高科技术股份有限公司

董事会

2026 年 11 月 12 日

广东鼎泰高科技术股份有限公司

2026 年 A 股限制性股票激励计划自查表

公司简称：鼎泰高科	股票代码：301377	独立财务顾问：无	
序号	**事项**	**是否存在该事项（是/否/不适用）**	**备注**
上市公司合规性要求			
1	最近一个会计年度财务会计报告是否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	否	
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	否	
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	否	
4	是否存在其他不适宜实施股权激励的情形	否	
5	是否已经建立绩效考核体系和考核办法	是	
6	是否为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助	否	
激励对象合规性要求			
7	是否包括单独或者合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工，如是，是否说明前述人员成为激励对象的必要性、合理性	是，已说明	
8	是否包括独立董事	否	
9	是否最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选	否	
10	是否最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选	否	
11	是否最近 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	否	
12	是否具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形	否	
13	是否存在其他不适宜成为激励对象的情形	否	
14	激励名单是否经薪酬与考核委员会核实	是	
激励计划合规性要求			
15	上市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是否超过公司股本总额的 20%	否	
16	单一激励对象累计获授股票是否超过公司股本总额的 1%	否	

17	激励对象预留权益比例是否未超过本次股权激励计划拟授予权益数量的 20%	**是**	
18	激励对象为董事、高级管理人员、单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工的，股权激励计划草案是否已列明其姓名、职务、获授数量	**是**	
19	激励对象为董事、高管的，是否设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件	**是**	
20	股权激励计划的有效期从授予日起计算是否未超过 10 年	**是**	
21	股权激励计划草案是否由薪酬与考核委员会负责拟定	**是**	
股权激励计划披露完整性要求			
22	股权激励计划所规定事项是否完整	**是**	
	（1）对照《股权激励管理办法》的规定，逐条说明是否存在上市公司不得实行股权激励以及激励对象不得参与股权激励的情形；说明股权激励计划的实施会否导致上市公司股权分布不符合上市条件	**是**	
	（2）股权激励计划的目的、激励对象的确定依据和范围	**是**	
	（3）股权激励计划拟授予的权益数量及占上市公司股本总额的比例；若分次实施的，每次拟授予的权益数量及占上市公司股本总额的比例；设置预留权益的，拟预留的权益数量及占股权激励计划权益总额的比例；所有在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计是否超过公司股本总额的 20%及其计算方法的说明	**是**	
	（4）除预留部分外，激励对象为公司董事、高级管理人员的，应当披露其姓名、职务、各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授予权益总量的比例；其他激励对象（各自或者按适当分类）可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的比例；以及单个激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计是否超过公司股本总额 1%的说明	**是**	
	（5）股权激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期和解除限售安排、归属安排，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排等	**是**	
	（6）限制性股票的授予价格、股票期权的行权价格及其确定方法。未采用《股权激励管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方法确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，聘请独立财务顾问核查并对股权激励计划的可行性、是否有	**是**	

	利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表明确意见并披露		
	（7）激励对象获授权益、行使权益的条件。拟分次授出权益的，应当披露激励对象每次获授权益的条件；拟分期行使权益的，应当披露激励对象每次行使权益的条件；约定授予权益、行使权益条件未成就时，相关权益不得递延至下期；如激励对象包括董事和高级管理人员，应当披露激励对象行使权益的绩效考核指标；披露激励对象行使权益的绩效考核指标的，应当充分披露所设定指标的科学性和合理性；公司同时实行多期股权激励计划的，后期激励计划公司业绩指标如低于前期激励计划，应当充分说明原因及合理性	**是**	
	（8）公司授予权益及激励对象行使权益的程序；当中，应当明确上市公司不得授出限制性股票以及激励对象不得行使权益的期间	**是**	
	（9）股权激励计划所涉及的权益数量、行权价格的调整方法和程序（例如实施利润分配、配股等方案时的调整方法）	**是**	
	（10）股权激励会计处理方法，限制性股票或者股票期权公允价值的确定方法，估值模型重要参数取值及其合理性，实施股权激励应当计提费用及对上市公司经营业绩的影响	**是**	
	（11）股权激励计划的变更、终止	**是**	
	（12）公司发生控制权变更、合并、分立，激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时如何实施股权激励计划	**是**	
	（13）公司与激励对象各自的权利义务，相关纠纷或者争端解决机制	**是**	
	（14）上市公司有关股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏的承诺；激励对象有关披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏导致不符合授予权益或者行使权益情况下全部利益返还公司的承诺。上市公司权益回购注销和收益收回程序的触发标准和时点、回购价格和收益的计算原则、操作程序、完成期限等。	**是**	
绩效考核指标是否符合相关要求			
23	是否包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标	**是**	
24	指标是否客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，是否有利于促进公司竞争力的提升	**是**	
25	以同行业可比公司相关指标作为对照依据的，选取的对照公司是否不少于 3 家	**不适用**	

26	是否说明设定指标的科学性和合理性	**是**	
限售期、归属期、行权期合规性要求			
27	限制性股票（一类）授予登记日与首次解除限售日之间的间隔是否少于 1 年	**不适用**	
28	每期解除限售时限是否未少于 12 个月	**不适用**	
29	各期解除限售的比例是否未超过激励对象获授限制性股票总额的 50%	**不适用**	
30	限制性股票（二类）授予日与首次归属日之间的间隔是否少于 1 年	**否**	
31	每个归属期的时限是否未少于 12 个月	**是**	
32	各期归属比例是否未超过激励对象获授限制性股票总额的 50%	**是**	
33	股票期权授权日与首次可以行权日之间的间隔是否少于 1 年	**不适用**	
34	股票期权后一行权期的起算日是否不早于前一行权期的届满日	**不适用**	
35	股票期权每期行权时限是否不少于 12 个月	**不适用**	
36	股票期权每期可行权的股票期权比例是否未超过激励对象获授股票期权总额的 50%	**不适用**	
薪酬与考核委员会及中介机构专业意见合规性要求			
37	薪酬与考核委员会是否就股权激励计划是否有利于上市公司的持续发展、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益发表意见	**是**	
38	上市公司是否聘请律师事务所出具法律意见书，并按照《股权激励管理办法》的规定发表专业意见	**是**	
	（1）上市公司是否符合《股权激励管理办法》规定的实行股权激励的条件	**是**	
	（2）股权激励计划的内容是否符合《股权激励管理办法》的规定	**是**	
	（3）股权激励计划的拟订、审议、公示等程序是否符合《股权激励管理办法》的规定	**是**	
	（4）股权激励对象的确定是否符合《股权激励管理办法》及相关法律法规的规定	**是**	
	（5）上市公司是否已按照中国证监会的相关要求履行信息披露义务	**是**	
	（6）上市公司是否为激励对象提供财务资助	**否**	
	（7）股权激励计划是否存在明显损害上市公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形	**否**	
	（8）拟作为激励对象的董事或者与其存在关联关系的董事是否根据《股权激励管理办法》的规定进行了回避	**是**	
	（9）其他应当说明的事项	**不适用**	

39	上市公司如聘请独立财务顾问，独立财务顾问报告所发表的专业意见是否完整，符合《股权激励管理办法》的要求	**不适用**	
审议程序合规性要求			
40	董事会表决股权激励计划草案时，关联董事是否回避表决	**是**	
41	股东会审议股权激励计划草案时，关联股东是否拟回避表决	**是**	
42	是否存在金融创新事项	**否**	

本公司保证所填写的情况真实、准确、完整、合法，并承担因所填写情况有误所产生的一切法律责任。

广东鼎泰高科技术股份有限公司

2026 年 11 月 12 日