（上接A18版）

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

业绩考核目标	业绩完成度	对应行权比例X1/X2
对应考核年度营业收入增长率（A）	A≥Am	X1=100%
	An≤A＜Am	X1=A/Am
	A＜An	X1=0%
对应考核年度净利润增长率（B）	B≥Bm	X2=100%
	Bn≤B＜Bm	X2=B/Bm
	B＜Bn	X2=0%
公司层面行权比例X	X取X1和X2的较高值	

注：1、“营业收入”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，下同。

2、“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，指扣除非经常性损益后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。

若预留股票期权于2026年第三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留股票期权于2026年第三季度报告披露后授出，则预留股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

所属期间	考核年度	业绩考核目标 营业收入增长率（A）/净利润增长率（B）	
		目标值（Am/Bm）	触发值（An/Bn）
第一个行权期	2027	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率(Am)不低于50%；或以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率(Bm)不低于40%。	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率(An)不低于40%；或以2025年净利润为基数，2027年净利润增长率(Bn)不低于32%。
第二个行权期	2028	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率(Am)不低于80%；或以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率(Bm)不低于60%。	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率(An)不低于64%；或以2025年净利润为基数，2028年净利润增长率(Bn)不低于48%。

根据公司每年实际业绩完成情况，公司层面行权比例安排如下：

业绩考核目标	业绩完成度	对应行权比例X1/X2
对应考核年度营业收入增长率（A）	A≥An	X1=100%
	An≤A＜Am	X1=A/Am
	A＜An	X1=0%
对应考核年度净利润增长率（B）	B≥Bm	X2=100%
	Bn≤B＜Bm	X2=B/Bm
	B＜Bn	X2=0%
公司层面行权比例X	X取X1和X2的较高值	

公司未满足上述业绩考核目标的，所有参与股票期权激励计划的激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

4、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现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际行权的股份数量。

激励对象的绩效评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权比例：

评价等级	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	100%		80%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量＝个人当年计划行权的数量×个人层面行权比例×公司层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因个人层面考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

九、股权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日的起止日

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权授予日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

（二）本激励计划的授予日

本激励计划股票期权的首次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，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。公司需在股东会审议通过本激励计划草案之日起后60日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。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，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》的规定，不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分股票期权授予日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确定。

（三）本激励计划的等待期

本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月和36个月。预留部分股票期权若于2026年第三季度报告披露前授予，则预留授予股票期权等待期分别为自预留授予之日起12个月、24个月和36个月；若于2026年第三季度报告披露后授予，则预留授予股票期权等待期分别为自预留授予之日起12个月和24个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1、公司年度报告、半年度报告公告前15日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告前15日起算至公告前1日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；

3、自可能对本公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；

4、中国证监会及上海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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的，以相关规定为准。

（四）本激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权将分3期行权，各期时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
首次授予的第一个行权期	自股票期权首次授予之日起12个月后的首个交易日起至股票期权首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予的第二个行权期	自股票期权首次授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的第三个行权期	自股票期权首次授予之日起36个月后的首个交易日起至股票期权首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留授予的股票期权在公司2026年第三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的行权时间安排与首次授予保持一致；若预留授予部分在公司2026年第三季度报告披露后授出，则预留授予的股票期权的行权时间安排如下表所示：

行权期	行权安排	行权比例
预留授予的第一个行权期	自股票期权预留授予之日起12个月后的首个交易日起至股票期权预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的第二个行权期	自股票期权预留授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

（五）本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段。本次激励计划的获授股票期权行权后不设置禁售期。激励对象若为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在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。因公司公开或非公开发行股份、实施股权激励计划，或因董事和高级管理人员在二级市场购买、可转债转股、行权、协议受让等各种年内新增股份，新增无限售条件股份当年可转让25%，新增有限售条件的股份计入次年可转让股份的计算基数。

（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；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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号—股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（3）在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《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》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量。若在本计划草案公告当日至激励对象股票期权行权期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的股票期权数量；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为调整后的股票期权数量。

2、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的股票期权数量；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为调整后的股票期权数量。

3、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在本计划草案公告当日至激励对象股票期权行权期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的行权价格；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为调整后的行权价格。

2、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的行权价格；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股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

3、缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

（三）本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会，当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师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，同时公告律师出具的法律意见书。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的生效程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及其摘要和《考核管理办法》。

2、公司董事会应当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，负责实施股票期权的授予、行权工作。

3、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。

4、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，通过公司网站或者其他途径，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计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核意见及公示情况的说明。

5、公司股东会在对本激励计划进行投票表决时，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三分之二以上通过，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。

公司股东会审议本激励计划时，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。

6、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股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销等事宜。

7、公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

8、公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

（二）授予程序

1、自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

2、公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会需就激励对象获授权益的条件是否成就向董事会提出建议，董事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进行审议并公告，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。公司薪酬与考核委员会应当对股票期权的授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

3、公司与激励对象签订《江西红板科技股份有限公司2026年股票期权授予协议书》（以下简称“《授予协议书》”），约定双方的权利与义务。

4、公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日及《授予协议书》编号等内容。

5、股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内首次授予激励对象股票期权并完成公告、登记等程序。若公司未能在60日内完成授予并公告、登记等程序的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

6、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）行权程序

1、激励对象在可行权日内向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2、激励对象在行使权益前，薪酬与考核委员会需就激励对象行权条件是否成就向董事会提出建议，公司董事会应当对申请人的行权资格与行权数额审查确认，就股权激励计划设定的激励对象行权条件是否成就进行审议，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行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足行权条件的激励对象，当批次对应的股票期权不得行权，并由公司统一注销。公司应当在激励对象行权后及时披露董事会决议公告，同时公告薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司统一办理股票期权的行权事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份行权事宜。

（四）股票期权的注销程序

1、公司及时召开董事会审议股票期权注销方案，并及时公告。

2、公司按照本激励计划的规定实施注销时，根据相关法律法规要求由证券登记结算机构办理登记结算事宜，并进行公告。

3、在本计划的有效期内，若相关法律、法规、规范性文件对股票期权注销程序的有关规定发生变化，则按照最新的法律、法规、规范性文件的要求执行股票期权的注销事宜。

（五）激励计划变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致提前行权和降低行权价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司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明确意见。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。

（六）激励计划终止程序

1、公司在股东会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。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，应提交董事会、股东会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

3、本计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象未达到所确定的行权条件，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、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，对于激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。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。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权、股票期权行权提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

5、公司按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足条件的激励对象办理股票期权的行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权的行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、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。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的股票期权，在行权前不享有股票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、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。

6、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行使权益安排的，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。

7、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，公司将与激励对象签署《授予协议书》，以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

8、激励对象在行使权益后离职的，应当在2年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职、并在2年内从事与公司业务相同或类似工作的，激励对象应将其因激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

9、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或劳务合同、聘任合同确定对员工的聘用关系。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

（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。

2、公司出现下列情形之一的，本计划不做变更：

（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。

3、公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

（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。

4、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，导致不符合行权条件的，未行权的股票期权由公司统一注销；激励对象获授期权已行权的，所有激励对象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。

5、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行权的股票期权应当由公司进行注销。

（二）激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分公司、全资子公司、控股子公司内任职的，其获授的股票期权将按照职务变更前本次激励计划规定的程序进行。

（2）激励对象担任独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票的职务，则其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（3）激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职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或其子公司解除与激励对象劳动关系的，则公司有权要求激励对象将其因激励计划所得全部收益返还给公司。对激励对象已行权的股票期权将不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。若激励对象给公司造成损失的，还应向公司承担赔偿责任，公司保留追究其责任的权利。

2、激励对象离职

（1）激励对象主动辞职、因个人原因被解除劳动/劳务关系或合同到期且不再续约的，激励对象根据本计划已行权的股票期权将不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（2）激励对象因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，激励对象根据本计划已行权的股票期权将不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

3、激励对象退休

（1）激励对象退休后公司继续返聘的，其已获授的股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（2）激励对象因公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象因退休而离职的，其已行权的股票期权将不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

4、激励对象丧失劳动能力而离职

（1）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由董事会薪酬与考核委员会决定其已获授的权益将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（2）激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

5、激励对象身故

（1）激励对象因执行职务身故的，由董事会薪酬与考核委员会决定其已获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。继承人在继承之前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税及其他税费；或其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（2）激励对象因其他原因身故的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。若已行权的股票期权尚未缴纳完毕个人所得税，需由继承人代其缴纳完毕。

6、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，其已行权股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

7、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。激励对象应当按照公司要求缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（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；

（7）中国证监会认定的其他情形。

8、其他情况

本激励计划未规定的其他情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

（三）公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本计划及/或双方签订的《授予协议书》所发生的或与本计划及/或《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。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，公司将授予日至行权日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）会计处理方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算股票期权的公允价值，并于公告日用该模型对首次授予的596.27万份股票期权进行测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：89.04元/股（假设授予日公司收盘价为2026年7月23日收盘价，即89.04元/股）

2、有效期分别为：股票期权授予之日至每期行权日的期限；

3、年化波动率：分别采用上证指数同期年化波动率；

4、无风险利率：分别采用中国人民银行制定的金融机构同期存款基准利率。

（二）股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司2026年8月中旬首次授予股票期权，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的授予和行权条件，则本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

激励方式	首次授予的数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）	2029年（万元）
股票期权	596.27	12825.77	2972.78	6239.67	2693.58	919.75

注：上述结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和行权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

特此公告。

江西红板科技股份有限公司董事会
2026年7月24日

证券代码：603459　证券简称：红板科技　公告编号：2026-023

江西红板科技股份有限公司关于投资建设高阶mSAP高端精密电路板产业化项目的公告

本公司董事会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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

- 项目名称：高阶mSAP高端精密电路板产业化项目
- 实施主体：江西红板科技股份有限公司（以下简称“公司”）全资子公司赣州红板科技有限公司（以下简称“赣州红板”）
- 项目总投资：预计总投资不超过人民币500,000万元，全部为自有资金及自筹资金，主要用于建筑装修、设备购置及安装费用、配套动力设备购买安装等费用、研发投入、铺底流动资金等，具体投资金额以项目实际实施金额为准。
- 审议情况：本次投资事项经公司第二届董事会第十九次会议审议通过，还需提交公司股东会审议
- 其它需要提醒投资者重点关注的风险事项：

1、本项目尚需完成项目备案、环境影响评价、节能审查等法定审批程序，审批进度及结果存在不确定性；若审批延期或未能顺利获批，将直接影响项目开工、建设及投产进度。

2、下游应用行业技术迭代快、市场竞争激烈，若宏观经济波动、行业政策调整、市场需求不及预期或产品价格出现波动，以及工艺调试、设备运行未达预期，均可能影响产能释放与项目预期效益。

3、项目资金投入规模较大、建设周期较长，本项目投资将使得公司资产负债率有所提升，财务压力相应增加；若融资环境发生变化、客户拓展及订单落地不及预期，还可能面临融资成本上升、产能无法充分消化等风险。

公司及子公司将密切跟踪审批及行业动态，强化项目建设、生产运营及市场拓展管理，积极落实各项应对举措，全力保障项目平稳推进。敬请各位投资者理性投资，注意投资风险。

一、对外投资概述

（一）本次交易概况

1、本次交易概况

为抢抓高端电子产业发展机遇，进一步优化产品结构，布局高阶mSAP高端精密电路板产能，提升公司在高端PCB领域的综合竞争力与盈利水平，公司全资子公司赣州红板拟在现有厂区内实施高阶mSAP高端精密电路板产业化项目。

2、本次交易的交易要素

投资类型	□新设公司 □增资现有公司（□同比例 □非同比例） --增资前标的公司类型：□全资子公司 □控股子公司 □参股公司 □未持股公司 √投资新项目 □其他：_____
投资标的名称	高阶mSAP高端精密电路板产业化项目
投资金额	√已确定，具体金额（万元）：不超过500,000 □尚未确定
出资方式	√现金 √自有资金 √其他：自筹资金 □实物资产或无形资产 □股权 □其他：_____
是否跨境	□是 √否

（二）董事会审议情况

公司于2026年7月23日召开第二届董事会第十九次会议，审议通过了《关于投资建设高阶mSAP高端精密电路板产业化项目的议案》，同意公司全资子公司赣州红板使用不超过500,000万元的自有资金及自筹资金投资建设高阶mSAP高端精密电路板产业化项目。

（三）是否属于关联交易和重大资产重组

根据《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第5号——交易与关联交易》等相关规定，本次交易不构成关联交易，亦不构成《上市公司重大资产重组管理办法》规定的重大资产重组。

二、投资项目基本情况

（一）投资标的概况

投资类型	√投资新项目
项目名称	高阶mSAP高端精密电路板产业化项目
项目主要内容	本项目利用赣州红板现有厂房，新建高标准洁净生产车间，引进高端精密电镀、曝光、蚀刻、检测等电路板全流程生产设备，配套建设公用工程及环保设施，搭建智能化生产管理系统，形成规模化高阶mSAP电路板生产能力。
建设地点	江西省赣州市龙南市经济技术开发区赣州红板现有厂区内，利用现有厂房增加生产设备，不新增建设用地
项目总投资金额（万元）	本项目预计总投资不超过500,000万元，主要用于建筑装修、设备购置及安装费用、配套动力设备购买安装等费用、研发投入、铺底流动资金等，具体投资金额以项目实际实施金额为准。
上市公司投资金额（万元）	不超过500,000万元（最终以项目建设实际实施金额为准）
项目建设期	48个月，分阶段完成设备进场、安装调试、试生产等工作
预计开工时间	2027年1月
预计投资收益率	满足公司内部收益率要求
是否属于主营业务范围	√是 □否

（二）项目市场定位及可行性分析

当前高端电子产业持续升级，PCB载板化趋势日益显著，高阶mSAP产能整体处于紧缺状态，行业整体景气度稳步提升，直接带动上游高精度、高密度、高可靠性印制电路板的市场需求大幅增长。公司深耕高阶HDI、高精密、高可靠性电路板领域多年，积累了扎实的技术储备、优质的客户资源及丰富的生产经验，综合优势突出。本次产业化项目是公司聚焦核心主业、布局高阶HDI和mSAP赛道、优化产品结构、提升高附加值产品占比的重要举措，契合当前行业市场发展趋势与公司长期战略规划。

项目建成达产后，将主要生产高阶HDI和mSAP高端精密电路板等核心高端产品，产品可广泛适配高端通讯电子、高端消费电子、高端显示等应用场景，主要供应国内外高端电子领域优质头部客户。

本项目符合国家高端PCB技术升级、电子信息产业提质升级、先进制造业发展等相关产业政策导向，贴合江西省电子信息产业高端化、精细化、智能化的整体发展布局。现阶段，PCB载板化趋势持续深化，市场对mSAP和高阶HDI电路板的采购需求稳步增长，高端精密PCB产品市场成长空间充足。公司深耕PCB制造领域多年，熟练掌握mSAP和高阶HDI生产所需的精密线路加工、超薄铜箔蚀刻、高精度对位等核心工艺，依托专业研发团队与完善的技术体系，可稳定实现核心产品的规模化量产。

赣州红板现有厂区基础设施及配套条件完备，本次产业化项目依托现有厂区资源开展建设，具备建设成本可控、项目落地快、投产效率高的优势。公司深耕高端电子产业链，积累了稳定优质的行业客户资源，当前在手订单充足，可有效承接并消化本次项目的新增产能，保障产能有效落地。项目资金可通过自有资金、银行贷款等多元方式统筹筹措，资金来源稳定可控，能够充分满足项目建设及后续运营需求。相较于常规电路板，本次项目投产的高阶mSAP电路板产品精度要求更高、附加值更优、市场竞争优势明显，投产后能够有效夯实公司营收与利润基础，提升企业整体盈利能力与市场竞争力。综合政策适配性、技术基础、市场需求、产能消化及经济效益等多维度研判，本项目实施具备充分的必要性与可行性。

三、本次投资的目的及对公司的影响

（一）投资目的

本次投资有利于公司把握高端电子行业增长机遇，扩充高附加值产品产能，进一步提升市场占有率；升级生产工艺与装备水平，巩固公司在高精密PCB领域的技术优势，强化核心竞争力；优化整体产品结构，提升整体盈利水平，助力公司实现持续稳健发展。

（二）对上市公司的影响

本次产业化项目围绕公司PCB主业开展，符合公司长期发展战略。本项目对公司2026年度经营业绩不构成重大影响，但随着项目的稳步推进与实施，预计将进一步完善公司高端产品布局，增强子公司经营实力与盈利能力