

证券代码：301389

证券简称：隆扬电子

隆扬电子(昆山)股份有限公司 2026年限制性股票激励计划 实施考核管理办法

隆扬电子(昆山)股份有限公司

二〇二六年二月

隆扬电子（昆山）股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，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《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、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东会批准生效。

一、考核目的

制定本办法的目的为对符合本次激励计划要求的激励对象进行有效考核，为本次激励计划执行过程中各限售期内限制性股票可否解除限售提供评价依据。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法的考核范围为本次激励计划确定的激励对象：中层管理人员及核心技术（业务）人员（其中中国籍员工合计 24 人、中国台湾/中国香港籍员工合计 19 人）。以上激励对象不含公司独立董事、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。

所有激励对象应当在公司授予限制性股票时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

四、考核及执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核本激励计划的组织和实施。

（二）公司人力资源部等相关部门负责考核数据的搜集和提供，并对数据的

真实性和可靠性负责。

(三) 公司董事会负责考核结果的最终审核。

五、考核期间和考核次数

本激励计划考核期间为 2026 年度、2027 年度、2028 年度，公司层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核均为每个会计年度考核一次。

六、考核体系

(一) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一，根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例 (X)，具体如下所示：

1、首次授予的限制性股票

首次授予限制性股票考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予第二类限制性股票的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2026	2026 年营业收入较 2025 年增长率不低于 30%	2026 年营业收入较 2025 年增长率不低于 15%
第二个归属期	2027	2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 30%	2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 15%
第三个归属期	2028	2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 30%	2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 15%

注：

1、上述“营业收入”指标以经公司聘请的符合《证券法》要求的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述业绩考核目标是基于对未来经营环境的预期及本激励计划所起到的激励效果而进行的合理估计，不构成公司对投资者的实质承诺，投资者及相关人士均应对此保持足够的风险认识，并且应当理解计划、预测与承诺之间的差异。

公司层面的归属比例 (X) 计算方式：

各考核年度对应考核目标完成度 (A)	归属比例 (X)
$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	50%
$A < A_n$	0%

注：上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、预留部分限制性股票

若预留部分限制性股票在 2026 年三季报披露之前（含同日）授予，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2026 年三季报披露后授予，则预留部分考核年度为 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	对应考核年度	营业收入增长率 (A)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)
第一个归属期	2027	2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 30%	2027 年营业收入较 2026 年增长率不低于 15%
第二个归属期	2028	2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 30%	2028 年营业收入较 2027 年增长率不低于 15%

公司层面的归属比例 (X) 计算方式：

各考核年度对应考核目标完成度 (A)	归属比例 (X)
$A \geq A_m$	100%
$A_n \leq A < A_m$	50%
$A < A_n$	0%

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，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指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

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，并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其归属比例。激励对象绩效考核结果划分为甲、乙、丙、丁四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

考核结果	甲	乙	丙	丁
个人层面归属比例	100%	75%	50%	0%

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面的归属比例（X）×个人层面归属比例

激励对象当期计划可归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，则由公司作废失效，不可递延至下一年度。

七、考核期间和次数

本次激励计划首次授予限制性股票的考核期间为 2026-2028 三个会计年度，若预留授予部分限制性股票在公司 2026 年第三季度报告披露日（含当日）之前授予，则预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标安排同首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2026 年第三季度报告披露日（含当日）之后授予，预留授予部分考核年度为 2027-2028 年两个会计年度。个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

公司层面的业绩考核和个人层面的绩效考核每年度考核一次。

八、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。

九、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，董事会薪酬与考核委员会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。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知后 5 个工作日内与人力资源部沟通解决。如果在上述 5 个工作日内无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。对董事会薪酬与考核委员会经复核后确定的最终考核结果或等级，被考核对象不得再有异议。

（二）考核结果归档

考核结束后，绩效考核记录与文件等相关资料（包括考核结果，下同）由人力资源部作为保密资料归档保存。绩效考核记录与文件等相关资料的保存期限为 5 年，对于超过保存期限的绩效考核记录与文件等相关资料，经董事会薪酬与考

核委员会批准后统一销毁。

附则

- 1、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。
- 2、本办法自公司股东会审议通过之日起开始实施。

隆扬电子(昆山)股份有限公司

董事会

2026 年 2 月 9 日