

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 （草案）摘要

隆扬电子(昆山)股份有限公司

二零二六年二月

声明

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、隆扬电子(昆山)股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）2026年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）系《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（2025年修订）》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2025年修订）》《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（2026年修订）》等有关法律、行政法规、规范性文件，以及《隆扬电子(昆山)股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。股票来源为公司从二级市场回购的A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司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后，以授予价格分次获得公司A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限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权益总计187.00万的限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额28,350.00万股的0.66%。其中首次授予154.50万股，占本激励计划公告时公司股本总额的0.54%，占本次授予权益总额的82.62%；预留授予不超过32.50万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.11%，占拟授予权益总额的17.38%。

截至本激励计划公告时，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的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，累计未超过本计划草案公告时公司股本总额的1%。

四、本激励计划第二类限制性股票的授予价格为25.25元/股。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

本激励计划草案公告当日至激励对象完成第二类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、派息等事宜，第二类限制性股票的授予价格、授予数量将做相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为43人，包括公司公告本激励计划时在本

公司(含子公司)任职的中层管理人员以及核心技术(业务)骨干人员,不包括独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人。

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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

六、本次股权激励计划中,第二类限制性股票的有效期限自第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的第二类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。

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、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事及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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定,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第二类限制性股票提供贷款以及其

他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

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，公司将按相关规定召开董事会对授予激励对象进行授予，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，将终止实施本激励计划，未授予的第二类限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内授出。

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

声明	2
特别提示	3
第一章 释义	7
第二章 本激励计划的目的与原则	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	12
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	13
第七章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	14
第八章 第二类限制性股票的授予价格及确定方法	17
第九章 第二类限制性股票的授予与归属条件	18
第十章 本激励计划的调整方法和程序	23
第十一章 第二类限制性股票的会计处理方法	26
第十二章 公司/激励对象发生异动的处理	28
第十三章 附则	32

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

隆扬电子、本公司、上市公司	指	隆扬电子(昆山)股份有限公司
本激励计划	指	隆扬电子(昆山)股份有限公司2026年限制性股票激励计划（草案）
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，获得第二类限制性股票的公司中层管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	第二类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	根据第二类限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2025年修订）》
《自律监管指南》	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（2026年修订）》
《公司章程》	指	《隆扬电子(昆山)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
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案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、本草案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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），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，负责对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，并且负责审核激励对象的名单。

四、公司在股东会审议通过股权激励方案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明确意见。

五、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股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。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（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在第二类限制性股票归属前，董事会薪酬与考核委员会应当就股权激励计划设定的激励对象第二类限制性股票归属的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》《自律监管指南》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

本激励计划的激励对象为在本公司(含子公司)任职的中层管理人员、核心技术(业务)人员以及董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会拟定名单,并经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

二、激励对象的范围

(一) 本激励计划授予的激励对象总人数共计43人,包括中层管理人员、核心技术(业务)人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

激励对象应当在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司(含子公司)存在聘用关系或劳动关系。

预留授予部分激励对象的确定参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形:

- 1、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的;
- 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的;
- 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的;
- 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。

三、激励对象的核实

(一) 本激励计划经公司董事会审议通过后,且在股东会审议本激励计划之前,公司

将在内部公示激励对象的姓名和职务类别，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审核及公示情况的说明。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 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益情况

本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。

二、第二类限制性股票的股票来源

第二类限制性股票激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

三、授出的第二类限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予总计1,870,000股的限制性股票, 约占本激励计划草案公告时公司股本总额28,350.00万股的0.66%。其中首次授予154.50万股, 占本激励计划公告时公司股本总额的0.54%, 占本次授予权益总额的82.62%; 预留32.50万股, 占本激励计划公告时公司股本总额的0.11%, 预留部分占本次授予权益总额的17.38%。

截至本激励计划草案公告之日, 公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本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数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

预留部分在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确授予对象。预留部分的授予经董事会提出、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, 公司在指定网站对包括激励份额、激励对象、授予价格等详细内容作出充分的信息披露后, 按本激励计划的约定进行授予。超过12个月未明确激励对象的, 预留权益失效。

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、派息等事宜, 限制性股票授予价格和数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象获授的第二类限制性股票的分配情况

本激励计划拟授予的第二类限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

职务	获授的限制性股票数量（股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
中层管理人员及核心技术（业务）人员（中国籍员工合计24人）	700,000	37.43%	0.25%
中层管理人员及核心技术（业务）人员（中国台湾/中国香港籍员工合计19人）	845,000	45.19%	0.30%
首次授予小计	1,545,000	82.62%	0.54%
预留	325,000	17.38%	0.11%
合计	1,870,000	100.00%	0.66%

注：1、上述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，累计不超过公司股本总额的1%。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不超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

2、本激励计划激励对象不包括董事、高级管理人员、单独或合计持有5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、本激励计划中包含19名中国台湾籍、中国香港籍员工，在公司历年发展进程中，该部分员工在公司经营管理方面发挥了至关重要的作用，将该部分员工纳入本次激励计划是企业筑牢人才护城河的核心举措。通过股权激励，将员工个人与企业增长、长远发展深度绑定，以提升员工归属感与主动性，与公司齐心协力、共创佳绩。

4、在第二类限制性股票授予前，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作相应调整，可以将该激励对象放弃的权益份额在其他激励对象之间进行分配和调整或直接调减，但调整后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超过公司总股本的1%。

5、以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

6、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

第七章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、有效期

本激励计划有效期自第二类限制性股票授予日起至激励对象获授的第二类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、授予日

本激励计划经股东会审议通过后,公司须在股东会审议通过后60日内向激励对象授予第二类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,应当及时披露未完成的原因,并终止实施第二类限制性股票激励计划,未授予的第二类限制性股票失效。

预留限制性股票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,预留限制性股票失效。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定,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。

公司不得在下列期间内授予第二类限制性股票:

(一)公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊情况推迟公告日期的,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)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起至依法披露之日;

(四)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授出第二类限制性股票的期间不计入60日期限之内。

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、规范性文件及《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则本激励计划公司不得授出第二类限制性股票的期间应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

三、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

本激励计划授予的第二类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，且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，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日；

（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）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。在本激励计划的有效期内，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属安排应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划授予的第二类限制性股票的归属期及各期归属时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
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授予之日起24个月内的最后一个交易日止	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授予之日起36个月内的最后一个交易日止	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授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分限制性股票在2026年三季度报披露日之前（含同日）授予完成，则预留部分与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2026年三季度报披露日后授予完成，则预留部分的归属期限和归属比例安排具体如下：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
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授予之日起36个月内的最后一个交易日止	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限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象获授的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股而取得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。

归属期内，在满足限制性股票归属条件后，公司将办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

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不得售出的时间段。本激励计划的激励对象获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，所获授公司股票的禁售规定按照《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。

第八章 第二类限制性股票的授予价格及确定方法

一、第二类限制性股票的授予价格

本激励计划授予第二类限制性股票的授予价格为每股25.25元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股25.25元的价格购买公司回购的本公司人民币A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成第二类限制性股票股份归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本期激励计划中第二类限制性股票的授予数量、授予价格将做相应的调整。

二、第二类限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予的第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者的50.00%：

(一)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价为每股47.68元。

(二)本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价为每股50.47元。

三、预留授予第二类限制性股票的授予价格

本激励计划预留授予部分第二类限制性股票的授予价格与首次授予部分一致，即每股25.25元。预留部分第二类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。

四、定价依据及合理性说明

公司本次第二类限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。以上设置有助于提升公司价值，更好地保障股东权益，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

第九章 第二类限制性股票的授予与归属条件

一、第二类限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，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第二类限制性股票。

(一)公司未发生如下任一情形：

- 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)激励对象未发生如下任一情形：

- 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、第二类限制性股票的归属条件

同时满足下列条件时，激励对象获授的第二类限制性股票方可归属：

(一)公司未发生如下任一情形：

- 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)激励对象未发生如下任一情形:

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第二类限制性股票应当由公司作废失效。某一激励对象发生上述第(二)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票应当由公司作废失效。

(三)激励对象公司层面的业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票,分年度进行业绩考核并归属,以达到业绩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年三季度报披露之前（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年三季度报披露后授予，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（Am）	触发值（An）
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。

（四）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。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司是国内先进的电磁屏蔽、绝缘、散热、缓震等解决方案提供商之一。经过二十多年的积累和发展，公司具备专业的管理团队、成熟的工艺技术、完善的生产设施和经验丰富的技术研发人员；近年来，公司同步积极布局消费电子及新能源等新兴行业。当前，全球正处于AI 算力与消费电子复苏的双重风口，公司力争把握时代机遇，积极开拓业务版图，以提升全环节解决方案能力，进一步提升公司业务的发展空间。

为实现公司战略规划、经营目标并保持综合竞争力，本激励计划决定选用营业收入增长率作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够直接反映公司经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势。设定营业收入增长率作为考核指标，对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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。

第十章 本激励计划的调整方法和程序

一、第二类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第二类限制性股票股份登记期间, 公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项, 应对第二类限制性股票的授予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

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

其中: Q_0 为调整前的第二类限制性股票数量; 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 为调整后的第二类限制性股票数量。

2、配股

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

其中: Q_0 为调整前的第二类限制性股票数量; 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 为调整后的第二类限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中: Q_0 为调整前的第二类限制性股票数量; n 为缩股比例(即1股公司股票缩为 n 股股票); Q 为调整后的第二类限制性股票数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下, 第二类限制性股票数量不做调整。

二、第二类限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成第二类限制性股票登记前, 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, 应对第二类限制性股票

的授予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

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

其中： P_0 为调整前的第二类限制性股票授予价格； 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 为调整后的第二类限制性股票授予价格。

2、配股

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

其中： P_0 为调整前的第二类限制性股票授予价格； 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 为调整后的第二类限制性股票授予价格。

3、缩股

$$P= P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的第二类限制性股票授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的第二类限制性股票授予价格。

4、派息

$$P= P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的第二类限制性股票授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的第二类限制性股票授予价格。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，第二类限制性股票的授予价格不做调整。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整第二类限制性股票数量、授予价格的议案。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向公司董事会出具专业意见。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，同时公告律师事务所意见。

三、第二类限制性股票的调整程序

公司股东会授权公司董事会依据本计划所列明的原因调整第二类限制性股票数量和授予价格。董事会调整第二类限制性股票数量和授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见。

第十一章 第二类限制性股票的会计处理方法

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，修正预计可归属的第二类限制性股票数量，并按照第二类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、第二类限制性股票公允价值的计算方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《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第二类限制性股票的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型(B-S模型)来计算第二类限制性股票的公允价值，并于2026年2月6日对首次授予的154.50万份第二类限制性股票的公允价值进行预测算，具体参数如下：

- (1) 标的股价：47.36元/份（假设公司授予日收盘价为2026年02月06日收盘价）；
- (2) 有效期分别为：12个月、24个月、36个月；
- (3) 历史波动率：20.53%、24.92%、22.40%（分别采用深证成指最近12个月、24个月、36个月的波动率）；
- (4) 无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）。
- (5) 股息收益率：0.49%

二、预计第二类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第二类限制性股票的公允价值，并最终确认本期激励计划的股份支付费用，该等费用将在本期激励计划的实施过程中按归属的比例摊销。由本期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2026年3月向激励对象授予权益，本期激励计划授予的第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

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)
3,457.40	1,673.79	1,154.17	551.85	77.59

注：

- 1、上述成本摊销预测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、公司业绩考核、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。同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。
- 2、上述成本摊销预测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第二类限制性股票的预留部分。预留部分的第二类限制性股票在正式授予之前无需进行会计处理，待正式授予之后，参照首次授予进行会计处理。
- 4、上述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。

经初步预计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但影响程度不大。与此同时，本激励计划的实施，将进一步完善公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展。

预留部分第二类限制性股票的会计处理同首次授予第二类限制性股票的会计处理。

第十二章 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第二类限制性股票进行作废失效:

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。

(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, 导致不符合第二类限制性股票授予条件或归属安排的, 未归属的第二类限制性股票由公司进行作废失效处理。

激励对象获授第二类限制性股票已归属的, 所有激励对象应返还其已获授权益, 董事会应按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还已获授权益而遭受损失的, 可按照股权激励计划相关安排, 向上市公司或负有责任的对象进行追偿。

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激励计划的资格, 激励对象已归属的第二类限制性股票不作处理, 尚未归属的第二类限制性股票不得归属, 由公司作废失效。

- (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, 但仍在公司或在公司下属子公司内任职的, 其获授的权益将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行; 但是, 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、聘用关系的, 激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属, 由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及到的个人所得税。若激励对象担任公司独立董事或其他不能持有公司第二类限制性股票的人员, 则已归属股票不作处理, 已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属, 由公司作废失效。

(三) 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等情形, 自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属, 由公司作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分所涉及到的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为, 公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿: 违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议; 违反了居住国家的法律, 导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况; 从公司以外公司或个人处收取报酬, 且未提前向公司披露等。公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿。

(四) 激励对象退休未被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务

的,其已归属的第二类限制性股票不作处理;其已获授但尚未归属的第二类限制性股票中,当年达到可归属时间限制和业绩考核条件的,可归属的第二类限制性股票在离职之后仍可归属,其余尚未达到可归属时间限制和业绩考核条件的,由公司作废。

激励对象退休但被公司返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的,遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为,其获授的第二类限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

激励对象在退休前需支付完毕第二类限制性股票已归属部分涉及的个人所得税。

(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时,其获授的权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属部分所涉及的个人所得税,并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的第二类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时,其已归属股票不作处理,激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属,由公司作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

(六)激励对象身故,应分以下两种情况处理:

1、激励对象若因执行职务身故的,其获授的第二类限制性股票将由继承人继承,并按照激励对象身故前本激励计划规定的程序办理归属;公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,继承人在继承前需向公司支付已归属部分所涉及到的个人所得税,并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的,在情况发生之日,激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属,由公司作废失效。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的第二类限制性股票所涉及的个人所得税。

(七)本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《股权激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励协议书》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。

第十三章 附则

- 一、本激励计划在公司股东会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。
- 三、在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中有关规定发生了变化，则本激励计划按照届时的有关规定执行。

隆扬电子(昆山)股份有限公司

董事会

2026年2月9日