

证券简称：金禄电子

证券代码：301282

金禄电子科技股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

二零二六年三月

声 明

本公司及董事会全体成员保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、《金禄电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由金禄电子科技股份有限公司（以下简称“金禄电子”“公司”“本公司”或者“上市公司”）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》《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、部门规章、规范性文件以及《金禄电子科技股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为公司回购专用账户已回购的公司股份和/或向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 158 万股，占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 1.05%。其中，首次授予 128 万股，占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 0.85%，占本次授予权益总额的 81.01%；预留权益 30 万股，占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 0.20%，占本次授予权益总额的 18.99%。

预留权益系指股权激励计划推出时未明确激励对象、股权激励计划实施过程中确定激励对象的权益。公司将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

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公告时公司股本总额的 20%。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不超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应当对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

四、本激励计划授予的限制性股票（含预留部分）的授予价格为 16.80 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当对限制性股票的授予价格进行相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总计 131 人，包括本激励计划公告时在本公司

（含子公司）任职的高级管理人员、其他管理人员及核心技术（业务）人员。

公司将在股权激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留权益的授予对象参照首次授予的标准确定。

本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、单独或者合计持有公司 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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条及《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。

六、本激励计划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者作废失效之日止，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。

七、公司本次实行股权激励计划符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在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、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以及其他任何形式

的财务资助，包括为其贷款提供担保。

九、本公司所有激励对象承诺：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者行使权益安排的，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。

十、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。

十一、公司将在股权激励计划经股东会审议通过后 60 日内（有获授权益条件的，自条件成就日起算）授出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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励。上市公司不得授出权益的期间不计入前述规定的 60 日期限内。

十二、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

十三、本摘要的简称或者名词释义与《金禄电子科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》相同。

目 录

声 明	1
特别提示	2
目 录	5
第一章 本激励计划的实施目的	6
第二章 本激励计划的激励对象	7
第三章 本激励计划的激励工具、股票来源、授予数量和分配情况	8
第四章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排与限售安排	10
第五章 本激励计划的限制性股票授予价格及确定方法	13
第六章 限制性股票的授予与归属条件	14

第一章 本激励计划的实施目的

为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引与留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东和核心团队三方利益结合在一起，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，按照收益与贡献对等原则，公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第二章 本激励计划的激励对象

一、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象总计 131 人，包括本激励计划公告时在本公司（含子公司）任职的高级管理人员、其他管理人员及核心技术（业务）人员。

公司将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留权益的授予对象参照首次授予的标准确定。

本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、单独或者合计持有公司 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。激励对象符合《管理办法》第八条及《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。

以上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合同。

二、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东会前，应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，公示期不少于十日，股东会召开日期不得早于公示期的结束日。

（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，并在股东会召开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对公示情况的说明。如激励对象名单出现调整的，亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

第三章 本激励计划的激励工具、股票来源、授予数量和分配情况

一、本激励计划的激励工具及股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为公司回购专用账户已回购的公司股份和/或向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。

二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 158 万股，占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 1.05%。其中，首次授予 128 万股，占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 0.85%，占本次授予权益总额的 81.01%；预留权益 30 万股，占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 0.20%，占本次授予权益总额的 18.99%。

预留权益系指股权激励计划推出时未明确激励对象、股权激励计划实施过程中确定激励对象的权益。公司将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

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总数为 158 万股（即本激励计划拟授予的限制性股票总量），占本激励计划公告时公司股本总额 15,113.9968 万股的 1.05%，累计不超过本激励计划公告时公司股本总额的 20%。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不超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应当对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

三、本激励计划授予的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授数量（股）	占授予总量的比例	占公司总股本的比例
陈 龙	副总经理、董事会秘书	60,000	3.80%	0.04%
张双玲	财务总监	60,000	3.80%	0.04%
公司（含子公司）其他核心员工（129 人）		1,160,000	73.42%	0.77%

姓名	职务	获授数量（股）	占授予总量的比例	占公司总股本的比例
	预留	300,000	18.99%	0.20%
	合计	1,580,000	100.00%	1.05%

注：激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会将员工放弃认购的限制性股票份额直接调减或者调整到预留部分或者在其他激励对象之间进行分配和调整。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

第四章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排与限售安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划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者作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经股东会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- （三）自可能对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）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

公司将在本激励计划经股东会审议通过后 60 日内（有获授权益条件的，自条件成就日起算）授出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，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励。上市公司不得授出权益的期间不计入前述规定的 60 日期限内。

公司将在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留权益的授予对象；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

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，且不得转让、质押、担保或者偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）自可能对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）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的限制性股票（含预留部分）的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 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当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 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当日止	50%

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、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、担保或者偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属手续；未满足归属条件的限制性股票或者激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

四、本激励计划的限售安排

本激励计划授予的限制性股票归属之后，不再另行设置限售安排。本激励计划的限售安排按照《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股份在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，董事会将收回其所得收益。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等有关规定。

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定

发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定。

第五章 本激励计划的限制性股票授予价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划授予的限制性股票（含预留部分）的授予价格为 16.80 元/股。即，满足归属条件之后，激励对象可以每股 16.80 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当对限制性股票的授予价格进行相应的调整。

二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 32.60 元的 50%，为每股 16.30 元；

（二）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）每股 33.33 元的 50%，为每股 16.67 元。

根据以上定价原则，公司本激励计划授予的限制性股票（含预留部分）的授予价格确定为 16.80 元/股。

第六章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予限制性股票；未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

（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、限制性股票的归属条件

各归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的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，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）公司合并报表层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票（含预留部分）归属对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司合并报表层面业绩考核如下表所示：

归属安排	考核年度	业绩考核指标：营业收入增长率或净利润增长率	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026 年度	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 28%；或净利润增长率不低于 20%	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 25%；或净利润增长率不低于 17%
第二个归属期	2027 年度	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 50%；或净利润增长率不低于 40%	以 2025 年度为基期，营业收入增长率不低于 45%；或净利润增长率不低于 35%

注：1、上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除全部在有效期内的激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据；上述财务指标均以公司当年度经审计并公告的合并财务报表为准。

2、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。

考核期内，公司合并报表层面业绩考核指标实际完成情况与公司合并报表层面可归属比例对应关系如下：

考核完成情况（A）	公司合并报表层面可归属比例（X）
$A \geq A_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$	$X=80\%$
$A < A_n$	$X=0$

（四）母公司及子公司单体层面业绩考核

激励对象当期实际可归属的限制性股票比例与其所属母公司及子公司单体考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩，根据母公司及子公司单体层面的经营业绩指标完成情况设置不同的归属比例，具体见下表：

考核完成率（X）	$X \geq 100\%$	$100\% > X \geq 60\%$	$X < 60\%$
母公司及子公司单体层面可归属比例	100%	X	0

注：母公司及子公司单体层面考核完成率=母公司及子公司单体层面营业收入完成率*50%+母公司及子公司单体层面净利润完成率*50%。

（五）激励对象个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）现行绩效考核相关规定组织实施，并依照考核结果确定其实际可归属的比例，具体见下表：

考核完成率（Y）	$Y \geq 100\%$	$100\% > Y \geq 60\%$	$Y < 60\%$
激励对象个人层面可归属比例	100%	Y	0

激励对象个人层面考核完成率确定依据：激励对象能量化统计考核年度个人绩效完成率的取其考核年度个人绩效完成率；激励对象不能量化统计考核年度个人绩效完成率的，取其月度个人绩效完成率的平均值；激励对象为高级管理人员的，取其考核年度经营绩效评价的完成率。

各归属期内，在满足前述归属条件的前提下，激励对象个人当期实际可归属比例=公司合并报表层面可归属比例×母公司及子公司单体层面可归属比例×激励对象个人层面可归属比例，激励对象个人当期实际可归属股份数量=激励对象个人获授股份总数×所在归属期归属比例×激励对象个人当期实际可归属比例，对应当期未能归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划设定的考核体系符合《管理办法》等有关规定，考核体系分为三个层次，包括公司合并报表层面业绩考核、母公司及子公司单体层面业绩考核和激励对象个人层面绩效考核。

本激励计划选取公司合并财务报表营业收入、归属于上市公司股东的净利润作为公司合并报表层面业绩考核指标，营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企

业经营业务拓展趋势的重要标志，也是反映企业成长能力和行业竞争力的有效指标。归属于上市公司股东的净利润是衡量企业盈利能力和发展成果的核心指标，能综合反映企业的市场价值和获利能力。考核目标具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、原材料价格波动情况、新增产能释放及爬坡情况以及公司未来的发展规划等相关因素，且综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果。

除公司合并报表层面业绩考核之外，本激励计划还设置母公司及子公司单体层面业绩考核与激励对象个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。

公司将根据以上三个层面的考核结果，确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够对激励对象起到良好的激励与约束效果，符合本激励计划的实施目的。

金禄电子科技股份有限公司
董 事 会
二〇二六年三月三十日