

无锡鑫宏业线缆科技股份有限公司

关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期 及预留授予部分第一个归属期归属结果暨股份上市的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

1. 本次归属股票的上市流通日：2026 年 09 月 30 日；
2. 本次归属股票数量：887,320 股（其中首次授予部分第二个归属期 705,320 股，预留授予部分第一个归属期 182,000 股），占归属前上市公司总股本的比例为 0.46%；
3. 本次归属股票人数：30（首次授予及预留授予归属激励对象中有 1 人重复已剔除，其中首次授予部分第二个归属期 26 人，预留授予部分第一个归属期 5 人）；
4. 截至本公告披露日，本批次归属的限制性股票额外限售期已结束。激励对象为董事、高级管理人员的按照相关规定执行。

无锡鑫宏业线缆科技股份有限公司（以下简称“鑫宏业”或“公司”）于 2026 年 9 月 18 日召开第三届董事会第八次会议，审议通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期的归属条件成就的议案》，董事会认为公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期归属条件已成就，同意公司依据公司 2024 年第一次临时股东大会的授权并按照本激励计划的相关规定为符合条件的激励对象办理第二类限制性股票归属相关事宜。具体内容详见公司于 2026 年 9 月 18 日在巨潮资讯网上披露的相关公告。

截至本公告披露日，公司已在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理完成了本次股份归属及上市的相关手续。现将相关事项公告如下：

一、股权激励计划实施情况概要

（一）公司 2024 年限制性股票激励计划简述

公司《激励计划》及其摘要已经公司第二届董事会第十二次会议、第二届监事会第九次会议及公司2024年第一次临时股东大会审议通过，主要内容如下：

- 1、激励工具：第二类限制性股票；
- 2、股票来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股；
- 3、限制性股票数量：首次授予100.00万股（调整前）以及预留授予20.00万股（调整前）；
- 4、限制性股票归属价格：23.99元/股（调整前）；
- 5、激励对象：本激励计划授予的激励对象包括在本公司（含子公司）任职的核心技术（业务）骨干。
- 6、限制性股票的有效期、归属安排

（1）有效期：本激励计划有效期为自限制性股票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42个月。

（2）本激励计划授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

本激励计划首次授予的第二类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
首次授予 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首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
首次授予 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首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划预留授予的第二类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
预留授予 第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予 第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未完成归属的或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

按照本激励计划，激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、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金转增股本、送股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、担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

（3）额外限售期

①所有第二类限制性股票的持有人承诺每批次可归属的限制性股票自每个归属期的首个交易日起的6个月内不得以任何形式向任意第三人转让当期已满足归属条件的限制性股票。

②公司将统一办理各批次满足归属条件且满足6个月额外限售期要求的限制性股票的归属事宜。

③为避免疑问，满足归属条件的激励对象在6个月的额外限售期内发生异动不影响限售期届满后公司为激励对象办理当批次已满足归属条件的限制性股票的归属事宜。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的限制性股票归属事宜。

7、限制性股票归属条件

(1) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

(2) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次及预留授予部分的考核年度为2024-2025两个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次及预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下：

归属期	考核年度	考核年度公司营业收入 相比于2023年增长率 (A)		考核年度公司净利润 相比于2023年增长率 (B)	
		目标值(A _m)	触发值(A _n)	目标值(B _m)	触发值(B _n)
第一个归属期	2024	15%	12%	15%	12%
第二个归属期	2025	32%	25%	32%	25%

注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司全部在有效期内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据。

公司层面业绩达成情况对应不同的归属比例，具体如下：

考核指标	业绩达成情况	公司层面归属比例(X)
考核年度公司营业收入 相比于2023年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1 = 1$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0$
考核年度公司净利润 相比于2023年增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2 = 1$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2 = 0$
当出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时， $X = 1$ ；当出现 $A < A_n$ 且 $B < B_n$ 时， $X = 0$ ；当出现其它组合分布时， $X = A/A_m$ 或 B/B_m 的孰高值。		

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下一年度归属，并作废失效。

(3) 激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面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归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效系数确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C	D	E	F	G
个人绩效系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0

若公司层面业绩考核达标，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股票数量×公司层面归属比例×个人绩效系数。

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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（二）本次激励计划已履行的审批程序

1、2024年1月12日，公司召开第二届董事会第十二次会议，会议审议通过了《关于公司〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

同日，公司召开第二届监事会第九次会议，会议审议通过了《关于公司〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核查公司〈2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》等议案。

2、2024年1月13日至2024年1月22日，公司对本激励计划拟激励对象的姓名和职务在公司内部予以公示，截至公示期满，公司监事会未收到任何对本次拟激励对象名单的异议，无反馈记录。2024年1月23日，公司在巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）披露了《监事会关于2024年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3、2024年1月29日，公司召开2024年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司〈2024年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

同日，公司于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露《关于2024年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2024年1月30日，公司分别召开第二届董事会第十三次会议和第二届监事会第十次会议，审议并通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5、2025年1月23日，公司分别召开第二届董事会第十九次会议和第二届监事会第十六次会议，审议并通过了《关于向激励对象预留授予限制性股票的议案》《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格及数量的议案》。公司监事会对预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

6、2025年7月25日，公司召开第二届董事会第二十五次会议，审议并通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。上述议案提交董事会审议前已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

7、2026年9月18日，公司召开第三届董事会第八次会议，审议并通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格以及授予数量的议案》《关于公司2024年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》以及《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。上述议案提交董事会审议前已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

（三）本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划存在的差异

1、2025年1月23日，公司分别召开第二届董事会第十九次会议和第二届监事会第十六次会议，审议并通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格及数量的议案》。

因公司2023年权益分派方案及2024年半年度权益分派方案分别于2024年6月14日及2024年9月12日实施完毕，本限制性股票激励计划的授予价格及数量需作相应调整。

经董事会审议通过，同意将2024年限制性股票激励计划授予价格由23.99元/股调整为16.48元/股，限制性股票已获授但尚未归属的数量由1,200,000股调整为1,680,000股，其中，首次授予限制性股票尚未归属数量由1,000,000股调整为1,400,000股，预留授予限制性股票尚未归属数量由200,000股调整为280,000股，共计1,680,000股。

2、2025年7月25日，公司召开第二届董事会第二十五次会议，审议并通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》。

因公司2024年年度权益分派方案于2025年6月13日实施完毕。本限制性股票激励计划的授予价格需作相应调整。

经董事会审议通过，同意将2024年限制性股票激励计划授予价格由16.48元/股调整为16.13元/股。

3、2025年7月25日，公司召开第二届董事会第二十五次会议，审议并通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。

鉴于公司 2024 年限制性股票激励计划授予的激励对象中 8 名激励对象因个人原因已离职，不具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票共计 0.80 万股由公司作废。

4、2026 年 9 月 18 日，公司召开第三届董事会第八次会议，审议并通过了《关于调整 2024 年限制性股票激励计划授予价格以及授予数量的议案》。

鉴于公司实施 2025 年半年度权益分派方案、2025 年年度权益分派方案以及 2026 年半年度权益分派方案，本限制性股票激励计划的授予价格以及数量需作相应调整。

经董事会审议通过，同意将 2024 年限制性股票激励计划授予价格由 16.13 元/股调整为 11.01 元/股。第二类限制性股票首次授予数量（已授予但尚未归属部分）由 69.6 万股调整为 97.44 万股，预留授予数量（已授予但尚未归属部分）由 28 万股调整为 39.2 万股。

5、2026 年 9 月 18 日，公司召开第三届董事会第八次会议，审议并通过了《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。

由于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期中的 2 名激励对象绩效考核结果为“G”，本期个人层面归属比例为 0%，因此上述激励对象相应已获授但尚未归属的限制性股票合计 52,080.00 股不得归属，由公司作废；部分激励对象因个人原因自愿放弃，其已获授但尚未归属的限制性股票共计 217,000.00 股由公司作废。由于 2024 年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期部分激励对象因个人原因自愿放弃，其已获授但尚未归属的限制性股票共计 14,000.00 股由公司作废。综上，本次合计作废的限制性股票数量为 283,080.00 股。

除上述内容外，本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、激励对象符合归属条件的说明

（一）董事会关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期的归属条件已成就的审议情况

2026 年 9 月 18 日，公司召开第三届董事会第八次会议，审议并通过了《关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期的归属条件成就的议案》。根据《管理办法》《激励计划》的相关规定，公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，根据公司 2024 年第一次临时股东大会的授权，同意公司按照本激励计划的相关规定办理 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期的相关归属事宜。本次符合首次授予部分归属条件的激励对象共计 26 名，可归属的限制性股票数量为 705,320 股，符合预留部分归属条件的激励对象共计 5 名，可归属的限制性股票数量为 182,000 股。

（二）关于 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期的说明

根据《激励计划》的相关规定，本激励计划首次授予部分的授予日为 2024 年 1 月 30 日，本次激励计划首次授予部分第二个归属期为 2026 年 1 月 30 日至 2027 年 1 月 29 日。预留部分授予日为 2025 年 1 月 23 日，本次激励计划预留授予部分第一个归属期为 2026 年 1 月 23 日至 2027 年 1 月 22 日。

（三）关于公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期归属条件已成就情况的说明

序号	公司限制性股票激励计划规定的归属条件	激励对象符合归属条件的情况说明																																					
1	1、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。	公司未发生前述情形，满足归属条件。																																					
2	2、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《中华人民共和国公司法》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。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。																																					
3	3、公司层面业绩考核要求： 首次及预留授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下： <table><tr><th rowspan="2">归属期</th><th rowspan="2">考核年度</th><th colspan="2">考核年度公司营业收入 相比于 2023 年增长率 (A)</th><th colspan="2">考核年度公司净利润 相比于 2023 年 增长率 (B)</th></tr><tr><th>目标值 (Am)</th><th>触发值 (An)</th><th>目标值 (Bm)</th><th>触发值 (Bn)</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2024</td><td>15%</td><td>12%</td><td>15%</td><td>12%</td></tr><tr><td>第二个归属期</td><td>2025</td><td>32%</td><td>25%</td><td>32%</td><td>25%</td></tr></table> 注：“营业收入”和“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准，其中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，且剔除公司及子公司全部在有效期内的股权激励计划实施所产生的股份支付费用作为计算依据。 公司层面业绩达成情况对应不同的归属比例，具体如下： <table><tr><th>考核指标</th><th>业绩达成情况</th><th>公司层面归属比例 (X)</th></tr><tr><td rowspan="3">考核年度公司营业收入 相比于 2023 年增长率 (A)</td><td>$A \geq A_m$</td><td>$X_1=1$</td></tr><tr><td>$A_n \leq A < A_m$</td><td>$X_1=A/A_m$</td></tr><tr><td>$A < A_n$</td><td>$X_1=0$</td></tr><tr><td rowspan="2">考核年度公司净利润 相比于 2023 年增长率</td><td>$B \geq B_m$</td><td>$X_2=1$</td></tr><tr><td>$B_n \leq B < B_m$</td><td>$X_2=B/B_m$</td></tr></table>	归属期	考核年度	考核年度公司营业收入 相比于 2023 年增长率 (A)		考核年度公司净利润 相比于 2023 年 增长率 (B)		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	第一个归属期	2024	15%	12%	15%	12%	第二个归属期	2025	32%	25%	32%	25%	考核指标	业绩达成情况	公司层面归属比例 (X)	考核年度公司营业收入 相比于 2023 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=1$	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m$	$A < A_n$	$X_1=0$	考核年度公司净利润 相比于 2023 年增长率	$B \geq B_m$	$X_2=1$	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m$	经审计，2024 年度，公司合并报表营业收入 2,647,987,198.83 元，较上年同期营业收入增长率为 32.33%；2025 年度，公司合并报表营业收入 3,780,838,999.74 元，较上年同期营业收入增长率为 42.78%，较 2023 年增长率为 88.94%，达到了业绩指标的考核要求，满足归属条件。
归属期	考核年度			考核年度公司营业收入 相比于 2023 年增长率 (A)		考核年度公司净利润 相比于 2023 年 增长率 (B)																																	
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)																																		
第一个归属期	2024	15%	12%	15%	12%																																		
第二个归属期	2025	32%	25%	32%	25%																																		
考核指标	业绩达成情况	公司层面归属比例 (X)																																					
考核年度公司营业收入 相比于 2023 年增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=1$																																					
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=A/A_m$																																					
	$A < A_n$	$X_1=0$																																					
考核年度公司净利润 相比于 2023 年增长率	$B \geq B_m$	$X_2=1$																																					
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=B/B_m$																																					

	<table> <tr> <td>(B)</td> <td>B<Bn</td> <td>X2=0</td> </tr> <tr> <td colspan="3">当出现 A≥Am 或 B≥Bm 时，X=1；当出现 A<An 且 B<Bn 时，X=0；当出现其它组合分布时，X= A/Am 或 B/Bm 的孰高值。</td> </tr> </table>	(B)	B<Bn	X2=0	当出现 A≥Am 或 B≥Bm 时，X=1；当出现 A<An 且 B<Bn 时，X=0；当出现其它组合分布时，X= A/Am 或 B/Bm 的孰高值。													
(B)	B<Bn	X2=0																
当出现 A≥Am 或 B≥Bm 时，X=1；当出现 A<An 且 B<Bn 时，X=0；当出现其它组合分布时，X= A/Am 或 B/Bm 的孰高值。																		
4	4、个人层面业绩考核要求： 激励对象的个人层面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归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对应的个人绩效系数确定激励对象的实际归属的股份数量： <table> <tr> <th>考核结果</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> <th>F</th> <th>G</th> </tr> <tr> <td>个人绩效系数</td> <td>100%</td> <td>90%</td> <td>80%</td> <td>70%</td> <td>60%</td> <td>50%</td> <td>0</td> </tr> </table> 若公司层面业绩考核达标，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股票数量×公司层面归属比例×个人绩效系数。 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。	考核结果	A	B	C	D	E	F	G	个人绩效系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0	首次授予可归属激励对象中有 2 名激励对象考核为“G”，对应个人层面归属比例为 0%，其余 26 名人员考核均为“A”，对应个人层面归属比例为 100%。预留授予可归属的 5 名激励对象，个人考核结果均为“A”，对应个人层面归属比例为 100%。公司将按照本激励计划的规定办理后续归属相关事宜。
考核结果	A	B	C	D	E	F	G											
个人绩效系数	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0											
5	5、本激励计划的额外限售期 所有第二类限制性股票的持有人承诺每批次可归属的限制性股票自每个归属期的首个交易日起的 6 个月内不得以任何形式向任意第三人转让当期已满足归属条件的限制性股票。公司将统一办理各批次满足归属条件且满足 6 个月额外限售期要求的限制性股票的归属事宜。为避免疑问，满足归属条件的激励对象在 6 个月的额外限售期内发生异动不影响限售期届满后公司为激励对象办理当批次已满足归属条件的限制性股票的归属事宜。	额外限售期 6 个月已届满，公司可以统一办理本批次满足归属条件的限制性股票的归属事宜。																

综上所述,董事会认为:公司 2024 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属以及预留授予部分第一个归属期条件已成就,根据公司 2024 年第一次临时股东大会的授权,同意公司对本激励计划首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期满足归属条件的限制性股票进行归属,并按照本激励计划的规定办理后续归属相关事宜。

三、本次限制性股票归属的具体情况

(一) 首次授予部分第二个归属期

1. 归属日: 2026 年 09 月 30 日;
2. 归属数量: 705,320 股;
3. 归属人数: 26 人;
4. 股票来源: 向激励对象发行新增股票;
5. 激励对象名单及归属情况:

姓名	职务	获授的限制性股票数量（股）	本次可归属的限制性股票数量（股）	本次归属限制性股票数量占已获授限制性股票总量的比例（%）
赵树朋	董事	132,240	56,000	42.35%
核心技术（业务）骨干（25人）		1,542,160	649,300	42.10%
合计		1,674,400	705,320	-

注：1、上述任何一名激励对象通过全部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日公司股本总额的 1%。公司全部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大会审议时公司股本总额的 20%。

2、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

（二）预留授予部分第一个归属期

1. 归属日：2026 年 09 月 30 日；
2. 归属数量：182,000 股；
3. 归属人数：5 人；
4. 股票来源：向激励对象发行新增股票；
5. 激励对象名单及归属情况：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（股）	本次可归属的限制性股票数量（股）	本次归属限制性股票数量占已获授限制性股票总量的比例（%）
赵树朋	董事	98,000	49,000	50.00%
核心技术（业务）骨干（4人）		294,000	133,000	45.24%
合计		392,000	182,000	-

注：1、上述任何一名激励对象通过全部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日公司股本总额的 1%。公司全部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大会审议时公司股本总额的 20%。

2、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

四、本次限制性股票归属股票的上市流通安排/限售安排

- （一）本次归属的股票上市流通日：2026 年 9 月 30 日；
- （二）本次归属的股票上市流通数量：887,320 股；
- （三）董事和高级管理人员本次归属股票的限售和转让限制：

1、激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，在就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年转让股份不得超过所持公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让所持公司股份。

2、激励对象为公司董事及/或高级管理人员的，减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《关于短线交易监管的若干规定》《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》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，需遵守变化后的规定。

五、验资及股份登记情况

北京德皓国际会计师事务所(特殊普通合伙)于 2026 年 9 月 21 日出具了《无锡鑫宏业线缆科技股份有限公司验资报告》（德皓验字[2026]00000065 号），对公司截至 2026 年 9 月 18 日止 2024 年第二类限制性股票激励计划认购资金的实收情况进行了审验。经审验，截至 2026 年 9 月 18 日止，公司已收到 30 名激励对象的出资款合计人民币 9,769,393.20 元，均为货币出资，其中计入“股本”人民币 887,320.00 元，计入“资本公积—股本溢价”人民币 8,882,073.20 元。变更后的注册资本和股本为 191,846,136.00 元。

截至本公告披露之日，公司已办理完成本激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期限限制性股票的归属登记工作。

六、本次行权募集资金的使用计划

本次归属所募集资金全部用于补充公司流动资金。

七、本次归属后新增股份对上市公司的影响

本次归属对上市公司股权结构的影响：

单位：股

	变动前	本次变动	变动后
股份数量	190,958,816	887,320	191,846,136

本次归属限制性股票 887,320 股，公司总股本将由 190,958,816 股增加至 191,846,136 股，将影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属事项不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响。

本次归属对公司股权结构不会产生重大影响，不会导致公司控制权发生变化。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

八、律师关于本次归属的法律意见

综上所述，北京德恒（杭州）律师事务所认为，本次归属符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。

九、备查文件

（一）第三届董事会第八次会议决议；

（二）第三届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议决议；

（三）《北京德恒（杭州）律师事务所关于无锡鑫宏业线缆科技股份有限公司调整 2024 年限制性股票激励计划授予价格以及授予数量、首次授予部分第二个归属期以及预留授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废相关事项的法律意见书》；

（四）北京德皓国际会计师事务所(特殊普通合伙)出具的验资报告。

特此公告。

无锡鑫宏业线缆科技股份有限公司

董事会

2026 年 09 月 28 日