

证券代码：688311

证券简称：盟升电子

公告编号：2026-043

成都盟升电子技术股份有限公司

关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予第一个归属期符合归属条件的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 本次拟归属数量为 32.96 万股，占目前公司股本总额的 0.1882%
- 归属股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

成都盟升电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 10 月 30 日召开第五届董事会第十三次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予第一个归属期符合归属条件的议案》，本次符合归属条件的激励对象共计 52 人，可申请归属的第二类限制性股票数量为 32.96 万股，占公司股本总额的 0.1882%，归属价格为 19.36 元/股。现将有关事项说明如下：

一、2025 年限制性股票激励计划批准及实施情况

（一）2025 年限制性股票激励计划方案及履行的程序

1、2025 年限制性股票激励计划主要内容

（1）股权激励方式：第二类限制性股票。

（2）授予数量（调整后）：公司 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）向激励对象授予 328.95 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 16,791.35 万股的 1.9590%，其中，首次授予 263.03 万股（调整后），预留授予 65.92 万股（调整后）。

（3）授予价格：19.36 元/股。

（4）激励人数：首次授予 84 人（调整后），预留授予 52 人（调整后），均为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干。

（5）归属期限及归属安排

本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应授予之日起 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制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效，公司无需向激励对象支付任何对价。

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、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，作废失效，公司无需向激励对象支付任何对价。

（6）获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求

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。

（7）考核要求

①公司层面业绩考核要求

本激励计划预留授予的第二类限制性股票的公司层面考核年度为 2025-2026 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	业绩考核目标
第一个归属期	2025 年营业收入不低于 5 亿元。
第二个归属期	2026 年营业收入不低于 6.5 亿元，或 2025 年-2026 年营业收入合计不低于 11.5 亿元。

注：上述“营业收入”指公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据。

若公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属，由公司作废失效。

②个人层面绩效考核要求

本激励计划设置个人层面绩效考核，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，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优秀(A)、良

好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次，对应的个人层面归属比例如下：

个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例（N）
A	100%
B	80%
C	60%
D	0

注：个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行，并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定，考核结果分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四档，具体定义及评价流程详见公司内部制度。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例（N）。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，由公司作废失效。

2、本次限制性股票激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

（1）2025 年 4 月 30 日，公司召开第四届董事会第三十三次会议、第四届监事会第二十一次会议，审议通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 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股权激励相关事宜的议案》等议案，监事会出具了核查意见，泰和泰律师事务所出具了法律意见书。公司于 2025 年 5 月 1 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《2025 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要等相关公告。

（2）2025 年 5 月 6 日至 2025 年 5 月 15 日，公司对本激励计划首次授予激励对象的姓名与职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到任何个人或组织提出的异议。同时，公司于 2025 年 5 月 17 日披露了《监事会关于 2025 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）2025 年 5 月 22 日，公司 2024 年年度股东大会审议并通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 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股权激励相关事宜的议案》。本激励计划获得 2024 年年度股东大会的批准，董事会被授权确定限制性股票授予日、在条件成就时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必须的全部事宜。2025 年 5 月 23 日，公司披露了《关

于公司 2025 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) 2025 年 5 月 23 日，公司召开第四届董事会第三十四次会议和第四届监事会第二十二次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司监事会对激励对象名单进行了核实。

(5) 2025 年 10 月 23 日，公司召开第五届董事会第三次会议，审议通过了《关于向 2025 年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对激励计划的相关事项已经审议通过，认为预留授予条件已经成就，预留授予激励对象主体资格合法有效，确定的预留授予日符合相关规定。

(6) 2026 年 5 月 29 日，公司召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属第二类限制性股票的议案》《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期符合归属条件的议案》。董事会薪酬与考核委员会对符合归属条件的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

(7) 2026 年 10 月 30 日，公司召开第五届董事会第十三次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予第一个归属期符合归属条件的议案》。董事会薪酬与考核委员会对符合归属条件的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

(二) 历次限制性股票授予情况

授予批次	授予日期	授予价格	授予数量	授予人数	授予后限制性股票剩余数量
首次授予	2025 年 5 月 23 日	19.36 元/股	268.66 万股	86 人	67.17 万股
预留授予	2025 年 10 月 23 日	19.36 元/股	67.17 万股	53 人	0

(三) 限制性股票授予数量及授予价格的历次变动情况

1、限制性股票授予数量的变动情况

2026 年 5 月 29 日，公司召开第五届董事会第九次会议，审议通过了《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属第二类限制性股票的议案》，公司对 2025 年限制性股票激励计划因激励对象离职而不得归属的合计 6.88 万股第二类限制性股票进行作废处理。经过上述调整后，本激励计划首次授予激励对象人数由 86 人调整为 84 人，授予权益数量由 268.66 万股调整为 263.03 万

股；预留授予激励对象人数由 53 人调整为 52 人，授予权益数量由 67.17 万股调整为 65.92 万股。

2、限制性股票授予价格的历次变动情况

本激励计划自 2025 年 5 月 1 日披露至今，公司未实施过权益分派，故不涉及对本激励计划第二类限制性股票授予价格的调整。

（四）本激励计划各期限限制性股票归属情况

截至本公告披露之日，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属已完成，详见公司于 2026 年 6 月 25 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于 2025 年限制性股票激励计划首次授予第一个归属期归属结果暨股票上市公告》（公告编号：2026-031），具体归属情况如下：

归属期次	归属日期	归属价格	归属数量 (股)	归属人 数(人)	归属后限制性股 票剩余数量(股) (调整后)	取消归属数 量(股)及 原因(注 1)
首次授予第 一期归属	2026 年 6 月 23 日	19.36 元/ 股	1,315,170	84	1,974,370	68,800

注 1：公司 2 名激励对象因离职已不符合激励资格，其首次授予获授的 5.63 万股第二类限制性股票全部作废失效，预留授予获授的 1.25 万股第二类限制性股票全部作废失效。

二、预留授予限制性股票第一个归属期归属条件说明

（一）董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026 年 10 月 30 日，公司召开第五届董事会第十三次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划预留授予第一个归属期符合归属条件的议案》。董事会认为：根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）、《2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核管理办法》”）的相关规定，2025 年限制性股票激励计划预留授予第一个归属期归属条件已成就，本次可归属的第二类限制性股票数量为 32.96 万股，占目前公司股本总额的 0.1882%。根据公司 2024 年年度股东大会的授权，同意公司按照《激励计划》的相关规定为符合条件的 52 名激励对象办理归属相关事宜。

董事会表决结果：同意 4 票，反对 0 票，弃权 0 票。董事刘荣先生、毛钢烈先生、覃光全先生为本激励计划的激励对象，系关联董事，回避本议案的表决。

本议案已经公司第五届董事会薪酬与考核委员会第四次会议审议通过，公司董事会薪酬与考核委员会对该事项发表了同意意见。公司聘请的律师事务所对该

事项出具了相关法律意见书。

(二) 本次激励对象归属符合股权激励计划规定的各项归属条件的说明

1、本激励计划预留授予第一个等待期已届满

根据《激励计划》的相关规定，本激励计划预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自相应授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划第二类限制性股票的预留授予日为 2025 年 10 月 23 日，第一个等待期已于 2026 年 10 月 22 日届满，第一个归属期为 2026 年 10 月 23 日至 2027 年 10 月 22 日。

2、符合归属条件的情况说明

序号	归属条件	成就情况
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。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
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《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	获授限制性股票的激励对象满足各归属期任职要求： 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。	本次可归属的 52 名激励对象符合归属任职期限要求。

4	<p>公司层面业绩考核要求</p> <p>本激励计划首次授予及预留授予的第二类限制性股票的公司层面考核年度为 2025-2026 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:</p> <table><tr><th>归属期</th><th>业绩考核目标</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>2025 年营业收入不低于 5 亿元。</td></tr><tr><td>第二个归属期</td><td>2026 年营业收入不低于 6.5 亿元,或 2025 年-2026 年营业收入合计不低于 11.5 亿元。</td></tr></table> <p>注:上述“营业收入”指公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据。</p> <p>若公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得归属,由公司作废失效。</p>	归属期	业绩考核目标	第一个归属期	2025 年营业收入不低于 5 亿元。	第二个归属期	2026 年营业收入不低于 6.5 亿元,或 2025 年-2026 年营业收入合计不低于 11.5 亿元。	<p>根据立信会计师事务所(特殊普通合伙)出具的《2025 年度审计报告》(信会师报字[2026] 第 ZA90310 号),公司 2025 年度实现营业收入 5.25 亿元,达到了第一个归属期业绩考核目标,符合归属条件,公司层面可归属比例为 100%。</p>				
归属期	业绩考核目标											
第一个归属期	2025 年营业收入不低于 5 亿元。											
第二个归属期	2026 年营业收入不低于 6.5 亿元,或 2025 年-2026 年营业收入合计不低于 11.5 亿元。											
5	<p>个人层面绩效考核要求</p> <p>本激励计划设置个人层面绩效考核,首次及预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,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优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面归属比例如下:</p> <table><tr><th>个人层面上一年度考核结果</th><th>个人层面可归属比例 (N)</th></tr><tr><td>A</td><td>100%</td></tr><tr><td>B</td><td>80%</td></tr><tr><td>C</td><td>60%</td></tr><tr><td>D</td><td>0</td></tr></table> <p>注:个人层面绩效考核结果按照与激励对象签署《限制性股票授予协议书》的相关条款约定执行,并根据公司现行《薪酬与考核管理办法》确定,考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四档,具体定义及评价流程详见公司内部制度。</p> <p>若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际归属额度=个人当年计划归属额度×个人层面可归属比例(N)。</p> <p>激励对象考核当年不能归属的限制性股票,由公司作废失效。</p>	个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例 (N)	A	100%	B	80%	C	60%	D	0	<p>1、公司 2 名激励对象因离职已不符合激励资格,其首次授予获授的 5.63 万股第二类限制性股票全部作废失效,预留授予获授的 1.25 万股第二类限制性股票全部作废失效。</p> <p>2、预留授予获授第二类限制性股票的其余 52 名激励对象中,个人层面考核结果均为 A,个人层面归属比例为 100%。</p>
个人层面上一年度考核结果	个人层面可归属比例 (N)											
A	100%											
B	80%											
C	60%											
D	0											

(三) 部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

2026 年 5 月 29 日,公司召开第五届董事会第九次会议,审议通过了《关于作废 2025 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属第二类限制性股票的议案》,公司对 2025 年限制性股票激励计划因激励对象离职而不得归属的合计 6.88 万股第二类限制性股票进行作废处理,其中,首次授予 5.63 万股,预留授予 1.25 万股。

三、本次归属的具体情况

- (一) 预留授予日：2025 年 10 月 23 日。
- (二) 归属数量：32.96 万股，占目前公司股本总额的 0.1882%。
- (三) 归属人数：52 人。
- (四) 授予价格：19.36 元/股。
- (五) 股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。
- (六) 可归属激励对象名单及归属情况：

序号	姓名	职务	预留授予获授的限制性股票数量 (万股)	本次可归属 限制性股票 数量 (万股)	本次归属数量 占预留授予已 获授限制性股 票的比例
一、董事、高级管理人员及核心技术人员					
1	刘荣	董事、总经理	2.90	1.45	50%
2	毛钢烈	董事、副总经理、董事会秘书	2.60	1.30	50%
3	陈英	副总经理、财务总监	1.20	0.60	50%
4	覃光全	董事、副总经理、核心技术人员	2.90	1.45	50%
5	杜留威	核心技术人员	1.00	0.50	50%
6	吴真	核心技术人员	0.78	0.39	50%
小计			11.38	5.69	50%
二、其他激励对象					
中层管理人员及核心骨干 (46 人)			54.54	27.27	50%
小计			54.54	27.27	50%
总计 (52 人)			65.92	32.96	50%

备注：

- 1、上表中“预留授予获授的限制性股票数量”为剔除已离职激励对象的限制性股票数量；
- 2、实际归属数量以中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记为准；
- 3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，系因四舍五入所致。

四、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

根据《管理办法》《激励计划》《考核管理办法》中对本激励计划预留授予第一个归属期归属条件的相关规定，公司层面的业绩考核和 52 名激励对象个人层面的绩效考核均符合归属条件，本激励计划预留授予第一个归属期归属条件已成就。

本次拟归属的 52 名获授第二类限制性股票的激励对象符合《公司法》《证券法》等法律法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上海证券交易所科创板上市规则》等法律法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。上述 52 名激励对象，个人绩效考核均为优秀（A），个人层面归属比例为 100%。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会同意公司为上述符合条件的 52 名激励对象办理第二类限制性股票的归属，本次可归属数量为 32.96 万股，约占公司当前总股本的 0.1882%，归属价格为 19.36 元/股。上述事项符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

五、归属日及买卖公司股票情况的说明

公司将根据政策规定的归属窗口期，统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

经公司自查，参与本激励计划预留授予部分的董事、高级管理人员在本公告披露日前 6 个月内不存在买卖公司股票的情况。

六、限制性股票费用的核算及说明

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，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的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照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。

公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，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不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

七、法律意见书的结论性意见

泰和泰律师事务所：本所律师认为，截至本法律意见书出具之日：公司本次激励计划本次归属相关事项已获得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《激励计划（草案）》的相关规定；公司本次激励计划本次归属涉及的 52 名激励对象获授的 32.96 万股限制性股票的归属条件已经成就，符合《管理办法》及《激

励计划（草案）》的相关规定。

特此公告。

成都盟升电子技术股份有限公司董事会

2026 年 10 月 31 日