

证券代码：301308

证券简称：江波龙

公告编号：2026-061

深圳市江波龙电子股份有限公司
关于公司向 2026 年限制性股票激励计划激励对象
首次授予限制性股票的公告

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：

- 限制性股票首次授予日：2026 年 5 月 19 日
- 限制性股票首次授予数量：462.2820 万股
- 限制性股票首次授予价格：192.92 元/股
- 限制性股票首次授予人数：637 人
- 股权激励方式：第二类限制性股票

深圳市江波龙电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 19 日召开第三届董事会第十八次会议，审议通过《关于调整 2026 年限制性股票激励计划激励对象名单及授予数量的议案》《关于公司向 2026 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《2026 年限制性股票激励计划》（以下简称“本激励计划”或“《激励计划》”或“本次激励计划”）规定的授予条件已经成就，根据 2025 年年度股东会授权，确定首次授予 637 名激励对象 462.2820 万股限制性股票，首次授予限制性股票的授予日为 2026 年 5 月 19 日。现将有关事项公告如下：

一、2026 年限制性股票激励计划简述及已履行的相关审批程序

（一）本激励计划简述

本激励计划已经公司 2025 年年度股东会审议通过，主要内容如下：

- 1、激励工具：第二类限制性股票。
- 2、标的股票来源：公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股股票。
- 3、授予价格：本激励计划限制性股票的授予价格为 192.92 元/股。

4、本激励计划拟向激励对象授予 481.7470 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.149%。其中首次授予 462.8610 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.104%，约占本激励计划拟授予总额的 96.080%，预留授予 18.8860 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.045%，约占本激励计划拟授予总额的 3.920%。

5、激励对象：本次激励计划首次授予的激励对象总人数为 638 人，包括本激励计划公告时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心及中层管理人员（含外籍员工，下同），以及核心业务/技术人员。首次授予的激励对象不包含独立董事，也不包含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。预留授予部分的激励对象在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。预留授予部分激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

具体如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	王景阳	中国	董事	8.6900	1.804%	0.021%
2	黄强	中国	副总经理	8.6900	1.804%	0.021%
3	朱宇	中国	副总经理	4.6340	0.962%	0.011%
4	许刚翎	中国	副总经理、 董事会秘书	5.7930	1.202%	0.014%
5	黎玉华	中国	财务负责人	2.6070	0.541%	0.006%
6	叶珣霫	中国 台湾	核心管理人员	3.4760	0.722%	0.008%
7	ROGERIO DUAIR JACOMINI NUNES	巴西	核心管理人员	2.8960	0.601%	0.007%

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
8	CHRISTOPHER H CHANG	美国	核心管理人员	2.8960	0.601%	0.007%
9	JIAN CHEN	美国	核心管理人员	1.7380	0.361%	0.004%
10	吴秉陵	中国 台湾	核心及 中层管理人员	1.4480	0.301%	0.003%
11	翁良知	中国 台湾	核心及 中层管理人员	1.1580	0.240%	0.003%
12	张凤雯	中国 香港	核心及 中层管理人员	0.5790	0.120%	0.001%
13	SUDONG CHOI	韩国	核心及 中层管理人员	1.7380	0.361%	0.004%
14	陈家伟	中国 台湾	核心及 中层管理人员	0.5790	0.120%	0.001%
15	林贤育	中国 台湾	核心及 中层管理人员	0.4340	0.090%	0.001%
16	黄识涵	中国 台湾	核心及 中层管理人员	0.2890	0.060%	0.001%
中层管理人员和核心业务/技术其他人员 (622人)				415.2160	86.190%	0.991%
预留部分				18.8860	3.920%	0.045%
合计				481.7470	100.000%	1.149%

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均未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20%；

2、上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，也不包含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；

3、预留部分的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，经董事会提出、董事会薪

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，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息；

4、上表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。

6、本次激励计划的有效期、归属安排

（1）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作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

（2）归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属：

①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；

②公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

③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；

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

在本激励计划有效期内，如果《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表：

首次授予部分归属安排	归属时间	归属比例
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首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
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首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留授予部分限制性股票在 2026 年三季度报披露前授予完成，则预留授予部分各个批次的归属期限和归属安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在 2026 年三季度报披露后授予完成，则预留授予部分的限制性股票各个批次的归属期限和归属安排如下表：

预留授予部分归属安排	归属时间	归属比例
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预留授予之日起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预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。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，若届时因归属条件未成就的限制性股票，由公司按本激励计划规定作废失效（含因前述原因获得的股份）。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

7、限制性股票归属的业绩考核要求

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为归属条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩目标（A）	业绩目标（B）
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2026年	2026年营业收入不低于320亿元	2026年营业收入不低于300亿元
第二个归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于352亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于672亿元	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于330亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于630亿元
第三个归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于388	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于363

		亿元；或2026-2028年营业收入 累计不低于1060亿元	亿元；或2026-2028年营业收入 累计不低于993亿元
--	--	-----------------------------------	----------------------------------

注：1、上述“营业收入”指标为经审计合并报表的营业收入数值作为计算依据，下同。

2、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。

若预留授予部分限制性股票在2026年三季度报披露前授予完成，则预留授予部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在2026年三季度报披露后授予完成，则预留授予部分考核年度为2027-2028年两个会计年度，每个会计年度考核一次，预留授予部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩目标（A）	业绩目标（B）
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2027年	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于352亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于672亿元	公司需满足下列两个条件之一：2027年营业收入不低于330亿元；或2026-2027年营业收入累计不低于630亿元
第二个归属期	2028年	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于388亿元；或2026-2028年营业收入累计不低于1060亿元	公司需满足下列两个条件之一：2028年营业收入不低于363亿元；或2026-2028年营业收入累计不低于993亿元

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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期归属，并作废失效。

（2）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人年度考核评价结果确定激励对象的实际归属额度：

考核评级	S	A	B	C
个人层面归属比例	100%			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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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，则作废失效，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）本激励计划已履行的相关审批程序

1、2026年4月22日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，审议通过《关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等相关议案，并对本激励计划出具了相关核查意见。

2、2026年4月24日，公司召开第三届董事会第十七次会议，审议通过《关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划有关事项的议案》等议案。

2、2026年4月29日对本次激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示，公示期为2026年4月29日至2026年5月9日，时限不少于10日。在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到对本次激励计划拟首次授予激励对象名单提出的异议。详见公司于2026年5月11日在巨潮资讯网站(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的《董事会薪酬与考核委员会关于2026年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》（公告编号：2026-049）。

3、2026年5月19日，公司召开2025年年度股东会审议通过了《关于公司2026年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》《关于公司<2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划有关事项的议案》，并于同日披露了《关于2026年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：058）。

4、2026年5月19日，公司召开第三届董事会薪酬与考核委员会第四次会议和第三届董事会第十八次会议审议通过了《关于调整2026年限制性股票激励计划激励对象名单及授予数量的议案》《关于公司向2026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》。公司董事会薪酬与考核委员会就本次激励计划首次授予相关事项出具了核查意见。

二、限制性股票的授予条件及董事会对于授予条件满足的情况说明

根据《激励计划》中授予条件的规定，激励对象获授的条件为：

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。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(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) 证监会认定的其他情形。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述两条任一情况。综上所述，公司本激励计划的授予条件已经满足。同意向符合授予条件的激励对象授予限制性股票。

三、本次实施的激励计划与已披露的激励计划是否存在差异的说明

鉴于本次激励计划拟授予的激励对象中有 1 名激励对象离职不再具备激励对象资格，根据公司 2025 年年度股东大会的授权，公司召开第三届董事会第十八次会议审议通过了《关于调整 2026 年限制性股票激励计划激励对象名单及授予数量的议案》，对本次激励计划的激励对象、授予数量进行了调整。经本次调整后，本次激励计划授予的激励对象由 638 人调整为 637 人，首次授予的限制性股票数量由 462.8610 万股调整为 462.2820 万股；预留授予限制性股票数量由 18.8860 万股调整为 19.4650 万股，本激励计划授予的限制性股票总数保持不变。

除上述调整内容外，本次实施的激励计划内容与公司 2025 年年度股东会审议通过的激励计划内容一致。

四、本激励计划的首次授予情况

- 1、首次授予日：2026 年 5 月 19 日
- 2、首次授予数量：462.2820 万股
- 3、首次授予人数：637 名
- 4、首次授予价格：192.92 元/股
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票
- 6、首次授予限制性股票数量为 462.2820 万股，在各激励对象间的分配情况

如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占首次授予 限制性股票 总数的比例	占本激励计 划公告日股 本总额的比例
1	王景阳	中国	董事	8.6900	1.880%	0.021%
2	黄强	中国	副总经理	8.6900	1.880%	0.021%
3	朱宇	中国	副总经理	4.6340	1.002%	0.011%
4	许刚翎	中国	副总经理、董 事会秘书	5.7930	1.253%	0.014%
5	黎玉华	中国	财务负责人	2.6070	0.564%	0.006%
6	叶珣霏	中国台湾	核心管理人 员	3.4760	0.752%	0.008%
7	ROGERIO DUAIR JACOMINI NUNES	巴西	核心管理人 员	2.8960	0.626%	0.007%
8	CHRISTOPH ER H CHANG	美国	核心管理人 员	2.8960	0.626%	0.007%
9	JIAN CHEN	美国	核心管理人 员	1.7380	0.376%	0.004%
10	吴秉陵	中国台湾	核心及中层 管理人员	1.4480	0.313%	0.003%
11	翁良知	中国台湾	核心及中层 管理人员	1.1580	0.250%	0.003%
12	张凤雯	中国香港	核心及中层	0.5790	0.125%	0.001%

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占首次授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
			管理人员			
13	SUDONG CHOI	韩国	核心及中层 管理人员	1.7380	0.376%	0.004%
14	陈家伟	中国台湾	核心及中层 管理人员	0.5790	0.125%	0.001%
15	林贤育	中国台湾	核心及中层 管理人员	0.4340	0.094%	0.001%
16	黄识涵	中国台湾	核心及中层 管理人员	0.2890	0.063%	0.001%
中层管理人员和核心业务/技术其他人员(621人)				414.637	89.694%	0.989%
合计				462.2820	100.000%	1.149%

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均未超过本激励计划公告时公司股本总额的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的20%；

2、上述首次授予的激励对象中不包含独立董事，也不包含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；

3、预留部分的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，经董事会提出、董事会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，公司在指定网站按要求及时披露激励对象相关信息；

4、上表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。

7、本激励计划实施后，不会导致股权分布不符合上市条件要求。

五、本次授予限制性股票对公司经营能力和财务状况的影响

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》中关于公允价值确定的相关规定，公司激励计划限制性股票的授予对公司相关年度的财务状况和经营成果将产生一定的影响。董事会已确定激励计划的首次授予日为2026年5月19日，根据授予日限制性股票的公允价值确认激励成本。

公司采用Black-Scholes模型对本激励计划首次授予的限制性股票的公允价值进行测算，具体参数选取如下：

(1) 标的股价：562.43元/股（2026年5月19日收盘价）；

(2) 有效期分别为：12个月、24个月（第二类限制性股票首次授予之日起至

每期归属日的期限)；

(3) 历史波动率：23.3756%、32.8288%、30.4193%（分别采用上证指数最近 12、24、36 个月的波动率）；

(4) 无风险利率：1.2032%、1.2684%、1.2932%（分别采用中债国债 1 年期、2 年期、3 年期到期收益率）；

(5) 股息率：0%（本次激励计划规定如公司发生股票现金分红除息情形，将调整限制性股票的授予价格，按规定取值为 0）。

经测算，预计未来限制性股票激励成本为 173,143.56 万元，则 2026-2029 年股份支付费用摊销情况如下：

首次授予数量 (万股)	预计摊销的总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)
462.2820	173,143.56	69,379.54	69,704.51	27,390.82	6,668.69

注：1、上述计算结果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，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响；

2、上述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预留授予部分，预留授予部分授予时将产生额外的股份支付费用。

初步估计限制性股票的费用摊销将对有效期内各年净利润有所影响，随着限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，激发管理团队的积极性，进一步为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

六、参与激励的董事、高级管理人员在授予日前六个月买卖公司股票的情况

经公司自查，参与本次激励计划的董事在授予日前 6 个月内不存在买卖公司股票的情况。

参与本激励计划的副总经理高喜春先生，在本公告披露日前 6 个月内存在卖出公司股票的行为。2025 年 11 月 26 日，公司披露了《关于高级管理人员减持股份预披露公告》，公司收到副总经理高喜春先生的《关于股份减持计划的告知函》，计划在 2025 年 12 月 18 日至 2026 年 3 月 17 日期间通过证券交易所以集中竞价、大宗交易方式合计减持公司股份不超过 30,648 股（占公司总股本比例为 0.0073%）。截至 2025 年 12 月 26 日，高喜春先生减持计划已实施完成。

2026 年 3 月 19 日，公司披露了《关于董事、高级管理人员减持股份预披露

公告》，公司收到副总经理高喜春先生的《关于股份减持计划的告知函》，计划在 2026 年 4 月 13 日至 2026 年 7 月 12 日期间通过证券交易所集中竞价、大宗交易方式合计减持公司股份不超过 22,986 股（占公司总股本比例为 0.0055%）。截至 2026 年 5 月 13 日，高喜春先生减持计划已实施完毕。

2026 年 5 月 14 日，公司披露了《关于 2023 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期归属结果暨股份上市的公告》，公司为符合归属条件的 282 名激励对象办理了股票归属登记手续，其中副总经理高喜春先生的股份归属数量为 81,728 股。根据《关于短线交易监管的若干规定》等相关法律法规的规定，因股权激励限制性股票授予、登记导致证券数量变动的，不构成短线交易，故公司本次向高喜春先生归属限制性股票符合法律法规的要求。

七、激励对象归属时认购公司股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购权益及缴纳个人所得税的资金全部自筹，公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关标的股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，或为其贷款提供担保。

八、董事会薪酬与考核委员会意见

（一）董事会薪酬与考核委员会就授予条件是否成就发表的明确意见

经核查，董事会薪酬与考核委员会认为：

1、公司具备实施股权激励计划的主体资格。公司不存在《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规规定的不得实施股权激励计划的情形；

2、本激励计划首次授予激励对象具备《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》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，作为公司本激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效；

3、本激励计划首次授予日的确定符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定。

董事会薪酬与考核委员会认为，公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 5 月 19 日为首次授予日，向符合条件的 637

名激励对象首次授予 462.2820 万股限制性股票，授予价格为 192.92 元/股。

（二）董事会薪酬与考核委员会对首次授予日激励对象名单核实的情况

1、除 1 名激励对象因个人原因离职，不再符合激励计划中有关激励对象的规定外，本次授予的激励对象范围与公司 2025 年年度股东会批准的本激励计划中规定的首次授予激励对象范围相符。

2、本次激励计划拟首次授予的激励对象具备《公司法》《证券法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

- （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。

3、本计划首次授予的激励对象为在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心及中层管理人员（含外籍员工），以及核心业务/技术人员。前述激励对象无公司的独立董事、无单独或合计持股 5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

董事会薪酬与考核委员会认为，本激励计划首次授予激励对象主体资格合法、有效，满足获授权益的条件。

九、法律意见书结论性意见

截至本法律意见书出具日止，本激励计划首次授予限制性股票相关事项已经取得必要的批准和授权。公司与激励对象均未发生不得授予权益的情况，首次授予条件已成就。本激励计划的首次授予限制性股票的授予日、激励对象、授予数量及授予价格的确定和信息披露事项符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及公司《2026年限制性股票激励计划》的相关规定，合法、有效。

十、备查文件

- 1、第三届董事会第十八次会议决议；
- 2、第三届董事会薪酬与考核委员会第四次会议决议；
- 3、董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划首次授予相关事项的核查意见；
- 4、上海兰迪律师事务所关于深圳市江波龙电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划调整暨首次授予限制性股票的法律意见书。
- 5、深交所要求的其他文件。

特此公告。

深圳市江波龙电子股份有限公司董事会

2026 年 5 月 20 日