

证券代码：300763
债券代码：123259

证券简称：锦浪科技
债券简称：锦浪转 02

公告编号：2026-037

锦浪科技股份有限公司

关于向 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公告内容真实、准确和完整，不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

特别提示：

- 1、首次授予日：2026 年 5 月 26 日；
- 2、首次授予数量：601.73 万股；
- 3、首次授予价格：44.49 元/股；
- 4、激励方式：第二类限制性股票。

锦浪科技股份有限公司（以下简称“公司”或“锦浪科技”）于 2026 年 5 月 26 日召开第四届董事会第十九次会议，审议通过了《关于向 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》，董事会认为公司 2026 年限制性股票激励计划规定的授予条件已经成就，根据公司 2025 年年度股东大会的授权，同意确定 2026 年 5 月 26 日为授予日，向符合授予条件的 319 名激励对象授予 601.73 万股第二类限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划简述

（一）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

（二）激励工具

第二类限制性股票

（三）授予价格、授予对象及数量

1、授予价格：44.49 元/股

2、授予对象：本激励计划的激励对象均为在本公司（含分公司及控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、部分核心及骨干员工（含外籍员工）；

3、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 750.73 万股，约占公司股本总额 39,806.133 万股（截至 2026 年 5 月 26 日，下同）的 1.89%。其中，首次授予激励对象 601.73 万股限制性股票，占公司股本总额的 1.51%；预留 149.00 万股限制性股票，占公司股本总额的 0.37%，预留部分占本次授予权益总额的 19.85%。

（四）激励计划的有效期和归属安排情况

1、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作废失效之日止，最长不超过 60 个月。

2、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的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，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 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。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的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
第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自相应授予之日起36个月后的首个交易日起至相应授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排与首次授予一致。

若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排如下表所示：

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起至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日起至相应授予之日起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，作废失效。

激励对象根据本次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金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。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。

（五）达到公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。对各考核年度的营业收入同比/复合增长率（A）和净利润同比/复合增长率

(B) 进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面可归属比例 (X)，业绩考核目标及归属比例安排如下：

本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2026	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2026 年营业收入同比增长率 (A) 不低于 15% (含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2026 年净利润同比增长率 (B) 不低于 10% (含)。
第二个归属期	2027	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率 (A) 不低于 15% (含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率 (B) 不低于 10% (含)。
第三个归属期	2028	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率 (A) 不低于 15% (含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率 (B) 不低于 10% (含)。
考核指标	业绩完成度	公司层面可归属比例 (X)
营业收入同比/ 复合增长率 (A) 和净利润同比/ 复合增长率 (B)	A≥15%且 B≥10%	X=100%
	A≥15%但 B<10%	X=90%
	A<15%但 B≥10%	X=100%
	A<15%且 B<10%	X=0

注 1：上述“营业收入”和“净利润”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。“净利润”为归属于母公司所有者的净利润，且扣除股权激励费用的影响。

注 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。

若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核与首次授予保持一致；若预留部分限制性股票于 2026 年第三季度报告披露之后（含披露日）授予，则预留授予的限制性股票各年度业绩考核如下表所示：

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2027	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2027 年营业收入复合增长率 (A) 不低于 15% (含)；

		2、以 2025 年净利润作为基数，2027 年净利润复合增长率（B）不低于 10%（含）。
第二个归属期	2028	公司需达到下列两个条件之一： 1、以 2025 年营业收入作为基数，2028 年营业收入复合增长率(A)不低于 15%(含)； 2、以 2025 年净利润作为基数，2028 年净利润复合增长率（B）不低于 10%（含）。
考核指标	业绩完成度	公司层面可归属比例（X）
营业收入同比/复合增长率（A）和净利润同比/复合增长率（B）	A≥15%且 B≥10%	X=100%
	A≥15%但 B<10%	X=90%
	A<15%但 B≥10%	X=100%
	A<15%且 B<10%	X=0

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期归属，并作废失效。

（六）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。个人绩效考核结果根据个人所在部门业绩情况并结合个人考评得出，评价结果分为 ABCDE 五档，激励对象只有在规定的考核年度内达到公司业绩目标，且个人绩效考核结果达 D 级以上（含 D 级），才可按照本激励计划的相关规定对该归属期内所获授的对应比例限制性股票申请归属。激励对象个人当期可归属比例的计算公式如下：

激励对象个人当期可归属比例=个人绩效考核结果对应的比例。

激励对象个人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×个人当年可归属的比例。

个人绩效考核结果对应的比例规定具体如下：

考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
A	100%
B	
C	80%
D	50%
E	0

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，不可递延至以后年度。

本激励计划具体考核内容依据公司现行的相关规定及《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》、公司与激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。

二、已履行的相关审批程序

1、2026年4月28日，公司召开第四届董事会第十七次会议审议通过了《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相关事宜的议案》。

2、公司于2026年4月28日至2026年5月12日在公司内部公示了本激励计划首次授予激励对象的名单。在公示期限内，董事会薪酬与考核委员会未接到任何对公司本激励计划拟首次授予激励对象提出的异议。公司于2026年5月12日披露了《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核查意见及公示情况说明》。

3、2026年5月18日，公司2025年年度股东会审议并通过了《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相关事宜的议案》。本次激励计划获得公司2025年年度股东会的批准，董事会被授权办理本次激励计划相关事宜。同日，公司披露了《关于公司2026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、2026年5月26日，公司第四届董事会第十九次会议审议通过了《关于向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。

三、本次限制性股票激励计划授予条件的成就情况

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票：

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。

董事会认为公司不存在本次限制性股票激励计划和相关法律法规规定的不能授予限制性股票的情形，获授权益的激励对象均符合本次限制性股票激励计划规定的获授限制性股票的条件，激励计划的授予条件已经满足。

四、本次实施的激励计划与股东会通过的激励计划的差异情况

本次股权激励计划实施情况与 2025 年年度股东会审议通过的激励计划一致，不存在差异。

五、限制性股票的授予情况

1、股票来源：公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票；

2、首次授予日：2026 年 5 月 26 日；

3、首次授予数量：601.73 万股；

4、首次授予价格：44.49 元/股；

5、激励方式：第二类限制性股票。

6、本次实际向 319 名激励对象共授予 601.73 万股限制性股票，具体分配如下：

序号	姓名	职务	国籍	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票 总数比例	占股本总额 比例
一、董事、高级管理人员						
1	郭俊强	董事、副总经理、 财务总监	中国	15.00	2.00%	0.04%
2	张婵	副总经理、董事会 秘书	中国	9.00	1.20%	0.02%
3	陆荷峰	副总经理	中国	10.00	1.33%	0.03%
二、外籍及其他激励对象						
1	SANDY ALEXAND ER WOODWARD	核心及骨干员工	英国	4.00	0.53%	0.01%
2	HONEY RAZA	核心及骨干员工	印度	3.50	0.47%	0.01%
3	GIOVANNI BUOGO	核心及骨干员工	意大利	3.50	0.47%	0.01%
4	THOMAS MICHAEL HÄRING	核心及骨干员工	德国	3.50	0.47%	0.01%
5	其他非外籍核心及骨干员工（共 312 人）		中国	553.23	73.69%	1.39%
首次授予限制性股票数量合计（共 319 人）				601.73	80.15%	1.51%

注 1：上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的 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公司股本总额的 20%；

注 2：上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

7、本次限制性股票激励计划实施后，不会导致公司股权分布情况不符合上市条件的要求。

六、限制性股票的会计处理方法与业绩影响测算

（一）限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例—授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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》

的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并对 2026 年 5 月 26 日首次授予的 601.73 万股限制性股票的公允价值进行预测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：107.56 元/股（首次授予日 2026 年 5 月 26 日的收盘价）；
- 2、有效期：分别为 12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：23.7546%、32.9191%、30.5408%（分别采用创业板综合指数最近 12、24、36 个月对应的波动率）；
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期人民币存款基准利率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本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，本激励计划首次授予的限制性股票（不包含预留部分）对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	摊销费用（万元）			
		2026 年	2027 年	2028 年	2029 年
601.73	39,407.30	13,640.72	15,873.06	7,737.25	2,156.27

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、授予日公司股票收盘价和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或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，公司提醒股东注意股份支付费用可能产生的摊薄影响。

注 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。

注 3：上述测算部分不包含本次激励计划预留的限制性股票，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大，

若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

七、激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购限制性股票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。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其他税费。

八、参与激励的董事、高级管理人员授予日前6个月买卖公司股票的情况说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前6个月不存在买卖公司股票情况。

九、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》等法律、法规规定的不得实施股权激励计划的情形；

2、本次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《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，作为公司本次激励计划首次授予激励对象的主体资格合法、有效；

3、本次激励计划首次授予日的确定符合《上市公司股权激励管理办法》及本次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26日为本激励计划的首次授予日，向符合条件的319名激励对象授予601.73万股限制性股票。

(二) 董事会薪酬与考核委员会对首次授予激励对象名单核实的情况

1、本次激励计划拟首次授予的激励对象均不存在《上市公司股权激励管理办法》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。

2、本次激励计划的激励对象均为在本公司任职的董事、高级管理人员、部分核心及骨干员工（含外籍员工）。本次激励计划激励对象不包括公司独立董事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

董事会薪酬与考核委员会认为，本次激励计划首次授予激励对象均符合《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》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2026年限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效，满足获授权益的条件。

十、法律意见书的结论意见

国浩律师（北京）事务所经办律师认为：

1、公司就本次授予事项已取得了现阶段必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《股权激励管理办法》等相关法律法规以及《激励计划（草案）》的相关规定。

2、本次激励计划首次授予的授予条件均已成就，公司向符合条件的激励对象首次授予限制性股票符合《公司法》《证券法》《股权激励管理办法》等相关法律法规以及《激励计划（草案）》的相关规定。

3、本次激励计划首次授予的授予日、授予对象、授予数量及授予价格符合《公司法》《证券法》《股权激励管理办法》等相关法律法规以及《激励计划（草案）》的相关规定。

十一、备查文件

- 1、公司第四届董事会第十九次会议决议；
- 2、国浩律师（北京）事务所关于锦浪科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予事项之法律意见书。

特此公告。

锦浪科技股份有限公司

董事会

2026 年 5 月 26 日