

(上接B090版)

股权激励方式	第二类限制性股票
股权激励对象	√ 研发、生产、销售、市场、工程、工艺、汽车、航空航天等领域核心骨干人员，并担任相应的重要职务；研发、生产、销售与高级管理人员相衔接的核心骨干人员；并担任重要的生产、销售、研发、售后、运营、管理等职能的骨干人员；与公司共同发展的核心骨干人员；设备、采购、物流及技术的骨干人员。(依法须经批准的岗位，经相关部门批准后方可开展经营活动)
本次股权激励计划有效期	84个月
本次股权激励计划授予的权益数量	1700.00万股
本次股权激励计划授予的权益数量占公司总股本比例	1.06%
本次股权激励计划是否有预留	√ 是，预留数量235.5万份； √ 否，本次股权激励计划授予比例1.04%
本次股权激励计划首次授予的期权数量	146.47万份
激励对象数量	26人
激励对象数量占员工总数比例	0.86%
激励对象范围	√ 高级管理人员 √ 核心技术业务人员 √ 其他，核心人员及董事会认为需要激励的其他员工
行权价格	27.96元/股

一、公司基本情况

公司名称	苏州易德龙科技股份有限公司
统一社会信用代码	91320000728930894
法定代表人	钱新林
注册资本	16044.12万人民币
成立日期	2001年05月31日
注册地址	江苏苏州相城经济开发区春兴路50号
股票代码	603390
上市日期	2017年06月22日

二、近三年公司业务

主要会计数据		2024年	2023年	2022年
营业收入(万元)		216,106.16	191,692.60	197,328.11
归属于上市公司股东的净利润(万元)		18,414.49	13,328.32	17,862.69
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润(万元)		18,132.86	10,328.05	16,688.83
总资产(万元)		223,119.90	230,696.60	202,088.48
归属于上市公司股东的所有者权益(万元)		150,648.88	138,065.65	124,831.74
基本每股收益(元/股)		1.15	0.84	1.12
稀释每股收益(元/股)		1.15	0.84	1.12
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)		1.13	0.65	1.05
加权平均净资产收益率(%)		12.57	10.27	10.06
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)		12.38	7.96	14.67

(三)公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	钱新林	董事长、董事
2	顾华林	副董事长、董事
3	蒋皓	职工董事、副经理、财务总监
4	廖序	副经理
5	马红强	独立董事
6	韩佳康	总裁
7	刘宏伟	副总裁
8	陈翰涛	副总裁
9	魏理	董事会秘书

股权激励目的

为持续完善公司治理结构，健全公司长效激励约束机制，吸引和保留优秀人才，充分调动积极性和创造性，提升核心人员凝聚力和企业核心竞争力，实现公司、股东、员工利益的一致，促进各方共同利益的长远发展，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，公司按照收益与贡献对等的原则，根据《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》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)等有关法律法规、规范性文件以及《苏州易德龙科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定，制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本次股权激励方式为限制性股票。本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行A股普通股股票。

四、拟授予的权益数量

本激励计划拟授予的股票数量为1700.00万股，占本激励计划草案公告时公司总股本16,044.12万股的1.06%。其中首次授予146.47万份股票期权，占本激励计划授予股票总数的86.16%，约占本激励计划草案公告时公司总股本0.91%；预留235.5万份股票期权，占本激励计划授予股票总数的13.84%，约占本激励计划草案公告时公司总股本0.15%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1.激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2.激励对象确定的职务依据

本激励计划授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心人员及董事会认为需要激励的其他员工。

(二)激励对象授予

本激励计划首次授予的激励对象人数为26人，包括公司董事、高级管理人员、核心人员及董事会认为需要激励的其他员工。

本激励计划授予涉及的激励对象不包括独立董事及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，也不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

以上激励对象中，董事必须经公司股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划的考核期内与公司具有聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划股东大会审议通过后续12个月内经董事会确定，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

(三)激励对象获授权益的分配情况

姓名	职务	获授期权数量(万份)	占授予权益总量的比例	占目前股本总额的比例
钱新林	董事长、副董事长	7.70	45.53%	0.05%
韩佳康	总裁	18.40	10.32%	0.11%
刘宏伟	副总裁	14.70	8.65%	0.09%
蒋皓	董事、副经理、财务总监	4.70	2.76%	0.03%
陈翰涛	副总裁	18.30	8.53%	0.09%
魏理	董事会秘书	6.20	3.65%	0.04%
核心技术(业务)骨干及重要岗位人员(共19人)		80.57	47.40%	0.51%
预留部分		235.5	13.84%	1.49%
合计		170.00	100.00%	1.06%

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公司股票均未超过公司总股本的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股权激励计划提交股东大会审议时公司总股本的10.00%。

2、本计划授予激励对象不包括独立董事及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、上表中合计数字与各单项数值之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

六、行权价格及确定方法

授予价格行权方式	27.96元/股
授予价格的确定方式	√ 前1个交易日收盘价的90%、27.96元/股 √ 前20个交易日收盘价的90%、27.57元/股

(一)股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权(含预留)行权价格为每份27.96元，即满足授予条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份27.96元的价格购买1股公司股票的权利。

(二)股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权(含预留)行权价格不低于股票面金额，且不得低于下列价格中的较高者：

1.本激励计划公告前1个交易日公司股票收盘价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)；

2.本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)；

3.定价合理性说明

本激励计划股票期权的行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定，行权价格采取自主定价的方式，股票期权行权价格及定价方式在有效期内，是以促进公司发展、维护股东利益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而确定。本次采用自主定价方式具体如下：

1.公司所属行业专业竞争力竞争优势

公司是柔性EMS行业龙头企业，为客户提供多样化的服务，包括供应链管理、研发及制造服务。公司主要由专业生产技术人员、研发人员及销售人员构成，工作专业性较强，对员工的综合素质及专业能力要求较高，人才竞争比较激烈，公司技术及业务骨干的吸引和留用诉求较为紧迫。本次股权激励激励对象为公司董事、高级管理人员以及核心人员及董事会认为需要激励的其他员工，该部分人员主要承担着重大的管理、研发、技术、市场工作，对于公司发展运营业务的发展具有重要的作用。公司的健康发展、竞争力的持续提升、商业目标的实现均依赖于多专业人才的储备，而现金薪酬激励难以吸引、留住人才方面的作用较为有限，因此公司需要通过实施股权激励计划等措施实现对公司现有专业能力的补充。同时，二级市场股价波动存在较大不确定性，公司本次激励计划的激励周期较长，以当前市价作为未来行权价格授予存在较大风险，股票期权激励计划无法达到激励效果。因此，给予激励对象股票期权的行权价格一折折扣，可以更好地激励人才，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起。

2.匹配公司本次股权激励业绩考核

本激励计划在参考公司经营情况和行业发展情况的基础上，遵循了激励与约束对等的原则，建立了完善的考核体系，在公司层面和个人层面均设置了相应考核目标，能够对激励对象的考核评价较为客观、全面和综合性评价，且在激励权益分配上，亦坚持激励与约束对等的原则，有效统一激励对象和公司及全体股东的利益。通过激励目标的实现推动公司长远稳健发展。上述两层目标的实现需要发挥员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价方式与业绩要求相匹配。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，本激励计划授予的股票期权的行权价格考虑了当前二级市场行情，参考了股权激励市场实践案例，并结合公司实际情况而确定。本次定价方式在兼顾激励效果的同时，亦匹配了较为合理的考核体系，需要激励对象发挥主观能动性和创造性，本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的前提下，本激励计划从激励对象、激励目标、考核体系、激励权益分配等方面，有效统一激励对象和公司及全体股东的利益，推动激励目标的实现，保障公司长远稳健发展。上述两层目标的实现需要发挥员工的主观能动性和创造性，本激励计划的定价方式与业绩要求相匹配。

公司聘请华泰联合证券有限责任公司作为本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情形发表专业意见。

七、等待期、行权期安排

(一)等待期

本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自相应部分授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月、60个月。若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露前授予的，预留授予的等待期则自预留授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月、60个月。若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露后授予的，则预留授予的等待期则自预留授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

2.可行权日

本激励计划规定的激励对象自可行权日起，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内行权：

(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，自原预告公告日前15日起；

(2)公司季度报告、业绩预告公告前5日内；

(3)自可对公司本证券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在决策过程中，至依法披露之日；

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

(二)股票期权的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授予之日起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	20%
第二个行权期	自首次授予之日起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	20%
第三个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自首次授予之日起60个月后的首个交易日起至授予之日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露前授予的，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起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	20%
第二个行权期	自预留授予之日起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	20%
第三个行权期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自预留授予之日起60个月后的首个交易日起至授予之日起72个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露后授予的，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予之日起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	25%
第二个行权期	自预留授予之日起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	25%
第三个行权期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%
第五个行权期	自预留授予之日起60个月后的首个交易日起至授予之日起72个月内的最后一个交易日当日止	25%

在满足激励条件行权条件下，公司将按照激励对象满足行权条件的股票期权行权事宜。

在上述约定期间内未可行权的股票期权或因未达到行权条件而不能由可行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，相关权益不得递延至下期。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，期权有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权。

八、股票期权的授予和行权的条件

(一)股票期权的授予条件

激励对象满足下列授予条件时，公司应当向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不得向激励对象授予股票期权。

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》规定的不得担任上市公司董事、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)股票期权的行权条件

行权期间，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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》规定的不得担任上市公司董事、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。

业绩考核目标

行权年度	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026年	股权激励2025-2026年平均值营业收入增长率达到16%(股权激励Am)/70%(目标值Bn)； 股权激励2025-2026年平均净利润增长率达到18%(股权激励Bm)/70%(目标值Bn)；
第二个行权期	2027年	股权激励2025-2026年平均营业收入增长率达到18%(股权激励Am)/20%(目标值Bn)； 股权激励2025-2026年平均净利润增长率达到16%(股权激励Bm)/20%(目标值Bn)；
第三个行权期	2028年	股权激励2025-2026年平均营业收入增长率达到24%(股权激励Am)/30%(目标值Bn)； 股权激励2025-2026年平均净利润增长率达到24%(股权激励Bm)/30%(目标值Bn)；
第四个行权期	2029年	股权激励2025-2026年平均营业收入增长率达到26%(股权激励Am)/40%(目标值Bn)； 股权激励2025-2026年平均净利润增长率达到32%(股权激励Bm)/40%(目标值Bn)；
第五个行权期	2030年	股权激励2025-2026年平均营业收入增长率达到40%(股权激励Am)/50%(目标值Bn)； 股权激励2025-2026年平均净利润增长率达到40%(股权激励Bm)/50%(目标值Bn)；
考核标准	业绩完成度情况	公司层面行权比例(N)
各考核年度营业收入(A)或净利润(B)	A>=Am或B>=Bn	100%
	Am<A<=Am或Bn<B<=Bn	80%
	A<Am或B<Bn	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划授予费用支付上的影响。

若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露前授予，则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予一致；若预留部分股票期权在2026年第三季度报告披露后授予，则预留部分股票期权的考核年度为2027-2030年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权年度	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027年	股权激励2026-2027年平均营业收入增长率达到16%(股权激励Am)/70%(目标值Bn)； 股权激励2026-2027年平均净利润增长率达到16%(股权激励Bm)/70%(目标值Bn)；
第二个行权期	2028年	股权激励2026-2027年平均营业收入增长率达到24%(股权激励Am)/30%(目标值Bn)； 股权激励2026-2027年平均净利润增长率达到24%(股权激励Bm)/30%(目标值Bn)；
第三个行权期	2029年	股权激励2026-2027年平均营业收入增长率达到26%(股权激励Am)/40%(目标值Bn)； 股权激励2026-2027年平均净利润增长率达到32%(股权激励Bm)/40%(目标值Bn)；
第四个行权期	2030年	股权激励2026-2027年平均营业收入增长率达到40%(股权激励Am)/50%(目标值Bn)； 股权激励2026-2027年平均净利润增长率达到40%(股权激励Bm)/50%(目标值Bn)；
考核标准	业绩完成度情况	公司层面行权比例(N)
各考核年度营业收入(A)或净利润(B)	A>=Am或B>=Bn	100%
	Am<A<=Am或Bn<B<=Bn	80%
	A<Am或B<Bn	0%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司合并报表之营业收入；“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部有效期内的股权激励计划及员工持股计划授予费用支付上的影响。

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可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

4.个人层面业绩要求

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，依据行权对应考核年度的考核结果确定个人行权比例(Z)。激励对象个人绩效考核评价分为A、B、C、D、E五个等级，对应的行权情况如下：

等级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例(Z)	100%	100%	100%	0%	0%

若个人满足公司层面业绩考核要求，则激励对象个人当年实际可行权额度=个人当次计划行权额度×公司层面可行权比例(N)×个人年度绩效考核等级对应的行权比例(Z)。

激励对象当年可行权的股票期权因考核原因不行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至以后年度。

本激励计划具体考核内容按照《2026年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

九、股权激励计划的有效期、授予日、禁售期

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

(二)授予日

本激励计划授予日由公司股东大会审议批准日后60日内由公司董事会确定，授予日必须为交易日。

自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内(有获授权条件的，从条件成就后起算)，公司将按本激励计划有关规定对首次授予的股票期权进行授予，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在规定时间内完成上述工作的，将及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》规定不得得出权益的期间不计入60日内。

预留部分股票期权的授予日由公司股东大会在审议通过后12个月内确定。

(三)禁售期

激励对象将激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。

本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规规定和《公司章程》执行，具体规定如下：

1.激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任期届满前离职的，应当在其就任时确定的任期和任期届满后六个月内，每年转让的不得超过其所持有本公司股票总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股票。

2.激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3.在本激励计划有效期内，如取得《公司法》《证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员转让股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

十、股票期权激励方式和行权价格的调整方法和程序