

佛山市蓝箭电子股份有限公司
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。

特别提示：

- 股权激励方式：第二类限制性股票
- 限制性股票首次授予日：2026 年 9 月 22 日
- 限制性股票首次授予数量：114.51 万股
- 限制性股票首次授予人数：132 人
- 限制性股票授予价格：10.32 元/股

佛山市蓝箭电子股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 9 月 22 日召开第五届董事会第二十次会议，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》。《佛山市蓝箭电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）规定的限制性股票授予条件已经成就，根据公司 2026 年第三次临时股东会的授权，公司董事会同意以 2026 年 9 月 22 日作为 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）限制性股票的首次授予日，以 10.32 元/股的授予价格向符合授予条件的 132 名激励对象首次授予限制性股票 114.51 万股。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划简述

2026 年 9 月 15 日，公司召开 2026 年第三次临时股东会，审议通过了《关于〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》，其主要内容如下：

（一）激励方式

本次激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。

（二）股票来源

本次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的公司 A 股普通股股票。

（三）授予价格

本次激励计划限制性股票（含预留部分）的授予价格为每股 10.32 元。

（四）授予数量

本次激励计划拟向激励对象授予限制性股票总量合计 120.00 万股，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额 24,000.00 万股的 0.50%。其中，首次授予 117.47 万股，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的 0.49%，占本次激励计划拟授予限制性股票总量的 97.89%；预留授予 2.53 万股，约占本次激励计划草案公告日公司股本总额的 0.01%，占本次激励计划拟授予限制性股票总量的 2.11%。

（五）激励对象的范围及分配情况

本次激励计划拟首次授予的激励对象总人数共计 134 人，包括公司公告本次激励计划时在本公司（含分公司及子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

预留激励对象指本次激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本次激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，在本次激励计划经股东会审议通过后并且在 2026 年第三季度报告披露之前确定。预留授予部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而确定。

本次激励计划拟授予的限制性股票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	拟获授的限制性股票数量（万股）	占拟授予权益总量的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	袁凤江	中国	董事、总经理	3.07	2.5583%	0.0128%

2	赵秀珍	中国	董事、副总经理、财务总监	2.37	1.9750%	0.0099%
3	张国光	中国	董事、副总经理、董事会秘书	2.37	1.9750%	0.0099%
4	李永新	中国	职工董事	1.73	1.4417%	0.0072%
5	李毅	中国	副总经理	2.27	1.8917%	0.0095%
中层管理人员及核心骨干（合计 129 人）				105.66	88.0500%	0.4403%
首次授予部分合计				117.47	97.8917%	0.4895%
预留部分				2.53	2.1083%	0.0105%
合计				120.00	100.0000%	0.5000%

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累计数均未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2. 本次激励计划拟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、子女以及外籍员工。

3. 在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减或调整至预留部分，但调整后预留限制性股票比例不超过本次激励计划拟授予限制性股票总额的 20%，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不超过公司股本总额的 1%。

4. 预留部分的激励对象在本次激励计划经股东会审议通过后并且在 2026 年第三季度报告披露之前确定，经董事会提出，提名、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，公司按要求及时披露当次激励对象相关信息。超过上述期限未明确激励对象的，预留权益失效。

5. 上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

（六）本次激励计划的有效期、归属安排及限售期

1. 本次激励计划的有效期

本次激励计划的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 48 个月。

2. 本次激励计划的归属安排

本次激励计划授予的限制性股票自授予之日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为本次激励计划有效期内的交易日，但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) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

本次激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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当日止	50%
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%

本次激励计划预留授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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%
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%

公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。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，并作废失效。

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、派送股票红利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。

3. 本次激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本次激励计划的激励对象获授的限制性股票归属后不再额外设置禁售期，其所获授公司股票的禁售规定按照《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》”）等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事、高级管理人员的，其在就任时确定的任职期间，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。在其离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事、高级管理人员、持股 5%以上股东的，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。因股权激励限制性股票授予、登记或者股票期权行权导致证券数量变动的，不构成短线交易，但利用信息优势等，谋取非法利益的除外。若相关法律法规、规范性文件中对短线交易的规定发生变化，则参照变更后的规定处理。

（3）在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员、持股 5%以上股东等主体持有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转让时符合修改后的相关规定。

（七）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足下列条件方可分批次办理归属事宜：

1. 公司未发生以下任一情形：

(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。

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) 中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，本次激励计划终止实施，所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；若激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3. 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4. 公司层面业绩考核要求

本次激励计划的考核年度为 2026-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

本次激励计划首次及预留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	考核年度	营业收入（A）		净利润（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2026 年	81,000 万元	78,000 万元	500 万元	净利润为正
第二个归属期	2027 年	88,000 万元	85,000 万元	1,500 万元	1,000 万元

业绩考核指标	业绩完成度	业绩完成系数
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X_1 = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1 = A/A_m$
	$A < A_n$	$X_1 = 0\%$
净利润（B）	$B \geq B_m$	$X_2 = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2 = B/B_m$
	$B < B_n$	$X_2 = 0\%$
公司层面归属比例（X）	X=X1 与 X2 孰高	

注：（1）上述“营业收入”系以经审计的合并报表所载数据并剔除成都芯翼营业收入后的数值为计算依据。上述“净利润”指经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表中扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，剔除成都芯翼在相应考核年度对前述净利润的业绩贡献，并加回公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划（如有）在当年所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。成都芯翼的业绩贡献按照企业会计准则及上市公司合并财务报表口径确定，并考虑非经常性损益、少数股东损益及合并范围内内部交易抵销的影响。

（2）公司层面归属比例 X 计算结果将向下取整至百分比个位数。

（3）上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩考核目标，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。

5. 个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，届时依据限制性股票对应考核期的个人年度绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人年度绩效考核结果与个人层面归属比例（Y）对照关系如下表所示：

个人绩效考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例（Y）	100%	100%	80%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（Y）。

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的部分，作废失效，不可递延至下期归属。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获限制性股票的归属，除满足上述归属条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《佛山市蓝箭电子股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

二、本次激励计划已履行的相关审批程序和信息披露情况

（一）2026 年 8 月 13 日，公司召开第五届董事会第十七次会议，审议通过了《关于〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《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》。董事会提名、薪酬与考核委员会对本次激励计划的相关事项进行了核实并出具了相关核查意见。具体内容详见公司于 2026 年 8 月 14 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关公告。

（二）2026 年 8 月 14 日至 2026 年 8 月 23 日，公司对本次激励计划拟首次授予激励对象名单在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司董事会提名、薪

酬与考核委员会未收到任何对本次激励计划拟首次授予激励对象提出异议的反馈。2026年9月9日，公司在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露了《佛山市蓝箭电子股份有限公司董事会提名、薪酬与考核委员会关于公司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：2026-045）。

（三）2026年9月15日，公司召开2026年第三次临时股东会，审议通过了《关于〈2026年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《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》。公司于2026年9月15日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）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：2026-048）。

（四）2026年9月22日，公司召开第五届董事会第二十次会议，审议通过了《关于调整2026年限制性股票激励计划相关事项的议案》《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》《关于向2026年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》。前述事项已经公司董事会提名、薪酬与考核委员会审议通过，董事会提名、薪酬与考核委员会对调整事项、首次授予及预留授予激励对象名单（截至授予日）进行了核查并发表了核查意见。

三、董事会关于授予条件成就的说明

根据公司《激励计划（草案）》的相关规定，只有在同时满足下列条件时，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：

（一）公司未发生以下任一情形：

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。

(二) 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. 中国证监会认定的其他情形。

公司董事会经过认真核查，确定公司和本次授予的激励对象均未出现上述任一情形，亦不存在不能授予或不得成为激励对象的其他情形，认为本次激励计划限制性股票的授予条件已经成就。董事会同意以 2026 年 9 月 22 日作为限制性股票的首次授予日，以 10.32 元/股的授予价格向符合授予条件的 132 名激励对象首次授予限制性股票 114.51 万股。

四、本次授予事项与股东会审议通过的激励计划的差异情况

鉴于公司本次激励计划拟首次授予的激励对象中，有 2 名拟激励对象因离职而不再具备激励对象资格，根据《激励计划（草案）》的规定及公司 2026 年第三次临时股东大会的授权，公司董事会对本次激励计划拟首次授予激励对象名单及首次授予限制性股票数量进行调整。调整后，本次激励计划授予的限制性股票总数由 120.00 万股调整为 117.04 万股，首次授予激励对象名单由 134 人调整为 132

人，首次授予限制性股票数量由 117.47 万股调整为 114.51 万股，预留部分限制性股票数量不变，调整后预留权益比例不超过本次激励计划授予权益数量的 20%。

除上述调整外，本次激励计划的其他内容与公司 2026 年第三次临时股东会审议通过的相关内容一致。

五、本次激励计划限制性股票的首次授予情况

- （一）首次授予日：2026 年 9 月 22 日。
- （二）首次授予数量：114.51 万股。
- （三）首次授予人数：132 人。
- （四）授予价格：10.32 元/股。
- （五）标的股票来源：公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。
- （六）首次授予的限制性股票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	拟获授的限制性股票数量（万股）	占拟授予权益总量的比例	占本次激励计划草案公告日公司股本总额的比例
1	袁凤江	中国	董事、总经理	3.07	2.6230%	0.0128%
2	赵秀珍	中国	董事、副总经理、财务总监	2.37	2.0249%	0.0099%
3	张国光	中国	董事、副总经理、董事会秘书	2.37	2.0249%	0.0099%
4	李永新	中国	职工董事	1.73	1.4781%	0.0072%
5	李毅	中国	副总经理	2.27	1.9395%	0.0095%
中层管理人员及核心骨干（合计 127 人）				102.70	87.7478%	0.4279%
首次授予部分合计				114.51	97.8383%	0.4771%

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累计数均未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。

2. 本次激励计划的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、子女以及外籍员工。

3. 上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

六、本次限制性股票的授予对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

（一）限制性股票的会计处理方法

按照《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》的规定，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做出最佳估计，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，将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公积。

（二）限制性股票的公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格（授予价格）购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票，公司将在等待期内的每个资产负债表日，以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）来计算限制性股票的公允价值，该模型以 2026 年 9 月 22 日作为计算的基准日，对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：22.40 元/股（首次授予日收盘价）；
2. 有效期分别为：12 个月、24 个月；
3. 历史波动率：23.4016%、26.5679%（分别采用深证综指最近 12 个月、24 个月的波动率）；
4. 无风险利率：1.2317%、1.2629%（分别采用中债国债最新 1 年期、2 年期到期收益率）；
5. 股息率：0.0000%（公司最近 1 年股息率）。

（三）预计首次授予限制性股票对公司各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求，本次激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予数量 (万股)	预计摊销总费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)
114.51	1,407.17	289.58	860.83	256.75

注：1. 上述费用不代表最终会计成本，实际会计成本还与实际生效和失效的数量有关。

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. 上表中合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本次激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本次激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心团队的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

七、参与激励计划的董事、高级管理人员、持股 5%以上股东在授予日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

本次激励计划的激励对象不包括公司持股 5%以上的股东。经公司自查，参与本次激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月不存在买卖公司股票的情况。

八、董事会提名、薪酬与考核委员会意见

（一）对本次激励计划授予条件是否成就发表的明确意见

经核查，董事会提名、薪酬与考核委员会认为：

1. 公司不存在《管理办法》等法律、法规及规范性文件规定的禁止实施股

权激励计划的情形，公司具备实施股权激励计划的主体资格。

2. 首次授予的激励对象均为公司 2026 年第三次临时股东会审议通过的《激励计划（草案）》中确定的激励对象，具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3. 根据公司 2026 年第三次临时股东会的授权，公司董事会确定的首次授予日符合《管理办法》《激励计划（草案）》中有关授予日的相关规定。

综上，董事会提名、薪酬与考核委员会认为公司本次激励计划规定的限制性股票授予条件已经成就，同意公司以 2026 年 9 月 22 日为首次授予日，以 10.32 元/股的授予价格向符合授予条件的 132 名激励对象首次授予限制性股票 114.51 万股。

（二）关于本次激励计划首次授予激励对象名单（截至授予日）的核查意见

经核查，董事会提名、薪酬与考核委员会认为：

1. 除 2 名拟激励对象因离职而不再具备激励对象资格外，首次授予激励对象名单与公司 2026 年第三次临时股东会批准的《激励计划（草案）》中规定的激励对象范围相符。

2. 首次授予的激励对象具备《公司法》等法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

3. 首次授予的激励对象均不存在《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。

4. 首次授予激励对象不包括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，不包括公司独立董事。

综上，董事会提名、薪酬与考核委员会认为首次授予激励对象名单的人员均符合相关法律、法规和规范性文件所规定的条件，其作为本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。因此，董事会提名、薪酬与考核委员会同意首次授予激励对象名单。

九、法律意见书的结论性意见

北京市康达律师事务所认为，公司董事会确定的本次授予的授予日、授予对象、数量和价格符合《上市公司股权激励管理办法》《公司章程》《激励计划（草案）》的相关规定，相关授予条件已成就；公司本次授予已履行现阶段应当履行的法定程序，符合《上市公司股权激励管理办法》《公司章程》《激励计划（草案）》的有关规定。

十、备查文件

（一）佛山市蓝箭电子股份有限公司第五届董事会第二十次会议决议；

（二）佛山市蓝箭电子股份有限公司第五届董事会提名、薪酬与考核委员会第八次会议决议；

（三）佛山市蓝箭电子股份有限公司董事会提名、薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划调整事项及激励对象名单（截至授予日）的核查意见；

（四）北京市康达律师事务所关于佛山市蓝箭电子股份有限公司 2026 年限

制性股票激励计划相关调整、首次向激励对象授予限制性股票及向激励对象授予预留部分限制性股票相关事项的法律意见书。

特此公告。

佛山市蓝箭电子股份有限公司董事会

2026 年 9 月 23 日