力合科技（湖南）股份有限公司

2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

力合科技（湖南）股份有限公司（以下简称“力合科技”或“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证限制性股票激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件、以及《公司章程》、《2025 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司 2025 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现 2025 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括在公司（含控股子公司）任职的部分中层管理人员、核心技术（业务）人员（不包括公司独立董事、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

(三)公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供,并对数据的真实性和可靠性负责。

(四)公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

五、考核标准

(一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	业绩考核目标	
	目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期 (50%)	公司需满足下列两个条件之一: (1)2025年度营业收入较2024年度增长率不低于15%; (2)2025年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润较2024年度增长率不低于15%。	公司需满足下列两个条件之一: (1) 2025年度营业收入较2024年度增长率不低于10%; (2) 2025年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润较2024年度增长率不低于10%。
第二个归属期 (50%)	公司需满足下列两个条件之一: (1)2026年度营业收入较2024年度增长率不低于30%; (2)2026年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润较2024年度增长率不低于30%。	公司需满足下列两个条件之一: (1) 2026年度营业收入较2024年度增长率不低于20%; (2) 2026年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润较2024年度增长率不低于20%。
考核指标	考核指标完成度	公司层面归属比例 (X)
营业收入增长率(A1)或归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率 (A2)	$A1 > A_m$ 或 $A2 > A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A1 \leq A_m$ 或 $A_n \leq A2 \leq A_m$	$X1=50\%+(A1-A_n)/(A_m-A_n)*50\%$ $X2=50\%+(A2-A_n)/(A_m-A_n)*50\%$ $X=MAX(X1,X2)$
	$A1 < A_n$ 且 $A2 < A_n$	$X=0$

注: 1、上述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。

2、上述业绩考核目标以经会计师事务所审计的合并报表为准。

3、归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润以剔除公司及子公司有效期内本激励计划及其他激励计划实施的会计处理对公司损益影响后的数值作为计算依据。

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归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“杰出/优秀/良好”档，则激励对象当期可归属比例为 100%；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”档，则激励对象当期可归属比例为 50%；若激励对象上一年度考核不合格，公司将按照股权激励计划的规定，取消该激励对象当期归属额度，由公司作废。

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人层面归属比例×个人当年计划归属的额度。

六、考核期间和次数

（一）考核期间

激励对象申请限制性股票归属的前一会计年度。

（二）考核次数

本次股权激励计划的考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象的归属资格及数量。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票归属的依据。

(二) 考核结果归档

1、考核结束后，董事会办公室须保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由董事会办公室负责统一销毁。

九、附则

(一) 本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法经公司股东大会审议通过并自限制性股票激励计划生效后实施。

力合科技（湖南）股份有限公司

2025年9月12日