

证券代码：301320

证券简称：豪江智能

公告编号：2026-066

青岛豪江智能科技股份有限公司

关于2025年限制性股票激励计划

首次授予部分第一个归属期归属条件成就的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

- 1、本次符合归属条件的激励对象：24人；
- 2、本次拟归属第二类限制性股票数量：725,000股，占公司总股本0.40%；
- 3、本次归属第二类限制性股票授予价格（调整后）：9.97元/股；
- 4、本次归属股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票。

青岛豪江智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年8月20日召开第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，董事会认为公司2025年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）首次授予部分第一个归属期归属条件已成就，同意公司为符合归属条件的24名首次授予部分激励对象办理第一个归属期合计725,000股的第二类限制性股票归属相关事宜。现将具体情况公告如下：

一、本激励计划实施情况概述

（一）本激励计划简述

2025年6月30日，公司召开2025年第一次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2025年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》，本激励计划主要内容如下：

- 1、激励工具：第二类限制性股票
- 2、标的股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票
- 3、授予价格（调整前）：本激励计划限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股10.02元。
- 4、授予数量（调整前）：本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为186.00万股，占本激励计划草案公告日公司总股本18,120.00万股的1.03%。其

中，首次授予167.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.92%，占拟授予权益总额的89.78%；预留授予19.00万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.10%，占拟授予权益总额的10.22%。

5、激励对象（调整前）：本激励计划拟首次授予的激励对象总人数为28人，包括公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司、分公司，下同）任职的高级管理人员、核心业务人员；预留授予的激励对象总人数为6人，包括公司核心业务人员。

6、本激励计划的有效期和归属安排

（1）本激励计划的有效期

本激励计划的有效期自限制性股票授予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）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后，且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。

本激励计划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%

预留部分在公司2025年第三季度结束之后授予，预留授予的限制性股票的归属期和归属比例安排具体如下：

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%

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。限制性股票归属条件未成就时，相关权益不得递延至以后年度。

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金转增股本、

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，作废失效。

7、公司层面业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并归属，以达到绩效考核目标作为激励对象的归属条件，具体如下所示：

(1) 首次授予的限制性股票

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为2025年-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2024 年为基数，2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%
第二个归属期	以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计营业收入增长率不低于 20%

注：①上述“净利润”“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据，下同，其中，“净利润”指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划在对应考核年度所涉及的股份支付费用之后的数值作为计算依据。

②以上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，下同。

③2025 年和 2026 年累计净利润增长率=（2025 年净利润+2026 年净利润-2×2024 年净利润）/2024 年净利润×100%。2025 年和 2026 年累计营业收入增长率=（2025 年营业收入+2026 年营业收入-2×2024 年营业收入）/2024 年营业收入×100%。

(2) 预留授予的限制性股票

预留部分限制性股票在2025年第三季度结束后授予，预留部分考核年度为2026-2027年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	以 2024 年为基数，2026 年净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%
第二个归属期	以 2024 年为基数，2026 年和 2027 年累计净利润增长率不低于 30%；或以 2024 年为基数，2026 年和 2027 年累计营业收入增长率不低于 30%

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。

8、激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不达标四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核结果	优秀	良好	合格	不达标
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的可归属比例×激励对象当年计划归属的限制性股票数量。

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，由公司作废失效，不可递延至以后年度。

二、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2025 年 6 月 12 日，公司召开第三届董事会第十三次会议，审议并通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。董事会薪酬与考核委员会对 2025 年限制性股票激励计划相关事项进行核查并发表了核查意见。

同日，公司召开第三届监事会第九次会议，审议并通过了《关于公司<2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核查公司<2025 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

2、2025 年 6 月 13 日至 2025 年 6 月 23 日，公司将本激励计划首次授予部分激励对象名单在公司内部进行了公示。公示期满，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何组织或个人提出的异议。2025 年 6 月 23 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象

名单的公示情况及核查意见》。

3、2025年6月30日，公司召开2025年第一次临时股东大会，审议并通过了《关于公司〈2025年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并披露了《关于2025年限制性股票激励计划内幕信息知情人及首次授予部分激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2025年8月14日，公司召开第三届董事会第十四次会议、第三届监事会第十次会议，审议通过了《关于向2025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》。董事会薪酬与考核委员会对2025年限制性股票激励计划拟首次授予限制性股票的激励对象名单等首次授予相关事项进行核查并发表了核查意见。

5、2025年12月30日，公司召开第三届董事会第二十次会议，审议通过了《关于向2025年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对2025年限制性股票激励计划拟预留授予限制性股票的激励对象名单等预留授予相关事项进行核查并发表了核查意见。

6、2026年8月20日，公司召开第四届董事会第三次会议，分别审议并通过了《关于调整2025年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。董事会薪酬与考核委员会审议通过了上述议案，并对2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就情况及归属名单进行了核查并发表核查意见。

三、本次实施的股权激励计划内容与已披露的股权激励计划存在的差异

1、公司2025年年度股东会审议通过的2025年年度权益分派方案为：以公司现有总股本182,010,000股剔除已回购股份1,955,066股后的股份数量180,054,934股为基数，向全体股东每10股派发现金红利0.50元人民币（含税）。2026年6月10日，公司披露了《2025年年度权益分派实施公告》，并于2026年6月18日完成了2025年年度权益分派。

公司于2026年8月20日召开第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于调整2025年限制性股票激励计划授予价格的议案》，鉴于公司2025年年度权益分派方案已实施完成，同意将2025年限制性股票激励计划授予价格由10.02元/股调整为9.97元/股。

2、公司于2026年8月20日召开第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》，鉴于本激励计划首次授予部分的4名激励对象因个人原因已离职，不具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票全部不得归属，由公司作废。本次合计作废第二类限制性股票220,000股。本次作废后，首次授予的激励对象总人数由28人调整为24人。

除上述因权益分派带来的授予价格的调整、部分员工离职导致授予数量的变动外，本次实施的激励计划其他内容与公司2025年第一次临时股东大会审议通过的内容一致。

四、首次授予部分激励对象符合归属条件的说明

（一）董事会就限制性股票归属条件是否成就的审议情况

2026年8月20日，公司召开第四届董事会第三次会议审议并通过了《关于2025年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。根据2025年第一次临时股东大会的授权，同意公司为符合归属条件的24名首次授予部分激励对象办理第一个归属期合计725,000股的第二类限制性股票归属相关事宜。

（二）本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的说明

根据本激励计划规定，首次授予部分第一个归属期为自首次授予之日起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，归属比例为获授限制性股票总数的50%。本激励计划的首次授予日为2025年8月14日，因此首次授予部分第一个归属期为2026年8月14日至2027年8月13日。

关于本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的情况说明如下：

归属条件	达成情况
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；	公司未发生前述情形，符合归属条件。

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。 公司发生上述第1条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。							
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。 某一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取消归属，并作废失效。		首次授予部分的激励对象均未发生前述情形，符合归属条件。					
3、激励对象满足各归属期任职期限要求 激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。		首次授予部分的激励对象均符合任职期限的要求。					
4、公司层面业绩考核要求 本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。		根据公司《2025年年度审计报告》，公司2025年度实现营业收入为913,599,732.05元，以2024年营业收入为828,161,718.93 元为基数，2025年营业收入增长率为10.32%，					
<table><tr><th>归属期</th><th>业绩考核目标</th></tr><tr><td>第一个归属期</td><td>以 2024 年为基数,2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%</td></tr><tr><td>第二个归属期</td><td>以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数,2025 年和 2026 年累计营业收入增长率不低于 20%</td></tr></table>			归属期	业绩考核目标	第一个归属期	以 2024 年为基数,2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%	第二个归属期
归属期	业绩考核目标						
第一个归属期	以 2024 年为基数,2025 年净利润增长率不低于 10%；或以 2024 年为基数，2025 年营业收入增长率不低于 10%						
第二个归属期	以 2024 年为基数，2025 年和 2026 年累计净利润增长率不低于 20%；或以 2024 年为基数,2025 年和 2026 年累计营业收入增长率不低于 20%						
注： 1、上述“净利润”“营业收入”以经审计的合并报表所载数							

据为计算依据，下同，其中，“净利润”指标指扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划在对对应考核年度所涉及的股份支付费用之后的数值作为计算依据。 2、以上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，下同。 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。	满足首次授予部分第一个归属期公司层面业绩考核要求，公司层面归属比例为100%。										
5、激励对象个人层面绩效考核要求 所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果分为优秀、良好、合格、不达标四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量： <table><tr><td>考核结果</td><td>优秀</td><td>良好</td><td>合格</td><td>不达标</td></tr><tr><td>个人层面归属比例</td><td>100%</td><td>80%</td><td>60%</td><td>0%</td></tr></table> 若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际可归属的限制性股票数量=激励对象上年度绩效考核结果对应的可归属比例×激励对象当年计划归属的限制性股票数量。 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，由公司作废失效，不可递延至以后年度。	考核结果	优秀	良好	合格	不达标	个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%	公司本激励计划首次授予部分的28名激励对象中：4名激励对象因个人原因已离职，已不具备激励对象资格；其余仍在职的24名首次授予部分的激励对象考核结果为优秀，个人层面归属比例为100%。
考核结果	优秀	良好	合格	不达标							
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%							

综上所述，董事会认为本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就，根据公司2025年第一次临时股东大会对董事会的授权，董事会将统一为符合归属条件的首次授予部分激励对象办理第一个归属期归属相关事宜。

（三）部分未达到归属条件的限制性股票的处理方法

公司对于部分未达到归属条件的限制性股票作废失效处理，具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网上的《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的公告》。

在第四届董事会第三次会议审议通过《关于作废2025年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》后至办理股份归属登记期间，如有激励对象发生《2025年限制性股票激励计划（草案）》或相关法律法规规定的不得

归属的情形，则其已获授尚未办理归属登记的限制性股票不得归属，由公司作废；如有激励对象放弃本批次限制性股票的归属，则其已获授尚未办理归属登记的本批次限制性股票不得归属，由公司作废，并将相关作废情况在对应的归属结果暨股份上市公告中进行说明。

五、本次限制性股票可归属的具体情况

- 1、首次授予日：2025年8月14日
- 2、首次授予部分归属数量：725,000股
- 3、首次授予部分归属人数：24人
- 4、首次授予价格（调整后）：9.97元/股
- 5、股票来源：公司从二级市场回购的公司A股普通股股票
- 6、首次授予部分第一个归属期可归属对象名单及归属情况：

序号	姓名	职务	本次归属前已获授 限制性股票数量（万 股）	本次可归属限 制性股票数量 （万股）	本次归属股票数量 占已获授限制性股 票数量的比例
一、高级管理人员					
1	潘兴光	董事会秘书	6.00	3.00	50.00%
2	冯刚	财务总监	8.00	4.00	50.00%
二、其他激励对象					
核心业务人员（22 人）			131.00	65.50	50.00%
首次授予合计（24 人）			145.00	72.50	50.00%

注：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未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量，累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

2、本激励计划激励对象中不含公司独立董事、监事、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、子女及外籍员工。

3、本激励计划草案披露时，戴相明先生任公司财务总监，后因个人原因辞去公司财务总监职务，现已不在公司任职；冯刚先生于 2025 年 11 月 21 日被聘任为公司财务总监。具体内容详见公司披露于巨潮资讯网上的《关于财务总监辞职暨聘任财务总监的公告》（公告编号：2025-063）。

4、上表已剔除 4 名离职人员。

六、激励对象买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的高级管理人员在本次董事会决议日前6个月不存在买卖公司股票情况。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对2025年限制性股票激励计划中满足首次授予部分第一个归属期归属条件的激励对象办理归属相关事宜，符合《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等相关法律、法规及本激励计划的有关规定。

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，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，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，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次首次授予部分归属725,000股限制性股票，涉及的股票来源为公司从二级市场回购的A股普通股股票，公司总股本不会因本次归属事项发生变化，但公司回购专用证券账户中持有的公司股份数量将因此减少725,000股。

本次限制性股票归属不会对公司财务状况、经营成果和股权结构产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

八、董事会薪酬与考核委员会意见

董事会薪酬与考核委员会认为：公司 2025 年实际经营业绩满足本激励计划首次授予部分第一个归属期设定的业绩考核目标，本激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件已经成就，对应公司层面可归属比例为 100%；

本次拟归属限制性股票的 24 名激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》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，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。首次授予部分激励对象第一个归属期的个人绩效考核结果均为优秀，对应个人层面可归属比例均为 100%。

董事会薪酬与考核委员会同意本次符合归属条件的 24 名激励对象办理归属相关事宜，本次可归属限制性股票数量为 725,000 股。上述事项符合相关法律、法规、规范性文件及本激励计划的有关规定，不存在损害公司及股东合法权益的情形。

九、律师出具的法律意见

北京市君泽君（上海）律师事务所律师认为：“截至本法律意见书出具日，本次调整、本次归属及本次作废已取得了现阶段必要的批准与授权，本次调整、本次归属及本次作废的情况，符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及规范性文件及公司《激励计划（草案）》的相关要求。公司已经按照相关规定履行了现阶段的信息披露义务，公司需继续依法履行后续的信息披露义务。”

十、备查文件

- 1、第四届董事会第三次会议决议；
- 2、第四届董事会薪酬与考核委员会2026年第1次会议决议；
- 3、北京市君泽君（上海）律师事务所关于青岛豪江智能科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就暨部分限制性股票作废相关事项的法律意见书。

特此公告。

青岛豪江智能科技股份有限公司董事会

二〇二六年八月二十二日