

力合科技（湖南）股份有限公司
关于 2025 年限制性股票激励计划
第一个归属期符合归属条件的公告

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、误导性陈述或者重大遗漏。

重要内容提示：

- 1、限制性股票归属数量 2,737,925 股
- 2、归属股票来源：本激励计划标的股票为公司 A 股普通股股票，股票来源为公司从二级市场回购的公司股票。

2026 年 10 月 21 日，力合科技（湖南）股份有限公司（以下简称“公司”）召开第五届董事会第二十次会议，审议通过了《关于 2025 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》。

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《力合科技（湖南）股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）的相关规定，董事会同意符合条件的激励对象办理第一个归属期限限制性股票归属相关事宜。现将有关事项说明如下：

一、股权激励计划实施情况概要

（一）激励计划简介

- 1、股权激励方式：第二类限制性股票
- 2、标的股票来源：本激励计划标的股票为公司 A 股普通股股票，股票来源为公司从二级市场回购的公司股票。
- 3、激励数量：本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 5,627,350 股，约占《激励计划》公告时公司股本总额的 2.38%，不设置预留权益。
- 4、授予价格：9 元/股（调整前）。
- 5、激励对象：包括公司公告《激励计划》时符合公司（含控股子公司）任

职的中层管理人员、核心技术（业务）人员。

6、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 36 个月。

7、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。

归属日不得为下列区间日：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，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起至依法披露之日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的限制性股票各批次归属安排如下表所示：

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	50%
第二个归属期	自授予之日起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	50%

8、本次激励计划的归属条件

同时满足下列归属条件时，激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜：

（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。

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；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。

（3）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	$A1 > A_m$ 或 $A2 > A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A1 \leq A_m$ 或 $A_n \leq A2 \leq A_m$	$X1 = 50\% + (A1 - A_n) / (A_m - A_n) * 50\%$ $X2 = 50\% + (A2 - A_n) / (A_m - A_n) * 50\%$ $X = \text{MAX}(X1, X2)$
	$A1 < A_n$ 且 $A2 < A_n$	$X = 0$

增长率（A2）		
---------	--	--

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。如因不可抗力因素，导致经营环境发生重大变化以致于公司无法完成上述业绩考核目标，经公司股东会批准，可进行调整。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。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实际可归属的股份数量：

考核等级	杰出	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%			50%	0%

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。

（二）激励计划已履行的相关审批程序

- 1、2025 年 9 月 12 日，公司召开了第五届董事会第十一次会议、第五届监事会第七次会议和第五届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，分别审议通过了《关于<力合科技（湖南）股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<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>的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等议案。律师事务所出具了法律意见书。
- 2、2025 年 9 月 13 日至 9 月 22 日，公司对授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示，在公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到对本次拟激励对象名单提出的异议。2025 年 9 月 23 日，公司披露了《董事会薪酬与考核委员会关于 2025 年限制性股票激励计划激励对象名单公示情况说明及核查意见》及《关于 2025 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》。
- 3、2025 年 9 月 29 日，公司召开 2025 年第一次临时股东大会，审议通过了《关于<力合科技（湖南）股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>

及其摘要的议案》、《关于<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>的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。

4、2025 年 9 月 29 日，公司召开第五届董事会第十二次会议和第五届董事会薪酬与考核委员会第四次会议，审议通过了《关于向激励对象授予 2025 年限制性股票激励计划限制性股票的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实，并就激励对象获授权益条件是否成就发表了明确意见，律师事务所出具了法律意见书。

5、2026 年 10 月 21 日，公司召开第五届董事会第二十次会议和第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议，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》、《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第一个归属期符合归属条件的议案》等议案。董事会薪酬与考核委员会对第一个归属期归属名单进行了核实并发表了核查意见，律师事务所出具了法律意见书。

（三）限制性股票的授予情况

2025 年 9 月 29 日，公司召开第五届董事会第十二次会议和第五届董事会薪酬与考核委员会第四次会议，审议通过了《关于向激励对象授予 2025 年限制性股票激励计划限制性股票的议案》。董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行了核实。授予的具体情况如下：

- 1、授予日：2025 年 9 月 29 日
- 2、授予数量：5,627,350 股
- 3、授予人数：171 人
- 4、授予价格：9 元/股（调整前）

5、激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况：

姓名	职务	获授权益数量 （股）	占授予权益总 数的比例	占本激励计划公告日 股本总额的比例
中层管理人员、核心技术（业务）人员 （171 人）		5,627,350	100%	2.38%
合计		5,627,350	100.00%	2.38%

注：1、本计划授予的激励对象不包括董事、独立董事及高级管理人员；
2、以上计算均为四舍五入后的结果，保留两位小数。

（四）限制性股票授予价格的变动情况

鉴于公司 2025 年度利润分配方案已获 2026 年 5 月 15 日召开的 2025 年度股东会审议通过，本次实施的利润分配方案为：以公司现有总股本剔除已回购股份 5,627,350 股后的 231,131,650 股为基数，向全体股东每 10 股派 1.0 元（含税）。上述权益分派已于 2026 年 5 月 25 日实施完毕。根据公司 2025 年第一次临时股东大会的授权及《激励计划》的相关规定：本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

$$\text{派息 } P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

因此，限制性股票授予价格为： $9.00 - 0.10 = 8.90$ 元/股。

（五）关于本次实施的激励计划与已披露的激励计划存在差异的说明

鉴于公司 2025 年度利润分配方案已实施完毕，根据 2025 年第一次临时股东大会对董事会的授权及《激励计划》的相关规定，公司召开第五届董事会第二十次会议审议通过《关于调整 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》。调整后，限制性股票授予价格由 9.00 元/股调整为 8.90 元/股。

根据公司 2025 年第一次临时股东大会的授权及《激励计划》的相关规定。本次激励计划有 3 名激励对象因个人原因离职，不再具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的合计 151,500 股限制性股票不得归属，因此公司作废该部分限制性股票。本激励计划的授予激励对象由 171 人调整为 168 人，授予股数由 5,627,350 股调整为 5,475,850 股。

除上述内容外，本次实施的激励计划相关内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、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 10 月 21 日，公司召开第五届董事会第二十次会议审议《关于 2025 年限制性股票激励计划第一个归属期符合归属条件的议案》。董事会认为：公司

2025 年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件成就，同意公司根据 2025 年第一次临时股东大会的授权并按照本激励计划的相关规定为 168 名激励对象办理第二类限制性股票归属相关事宜。

(二) 激励对象归属符合激励计划规定的各项归属条件的说明

类别	归属条件	成就情况
公司	（一）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。	公司未发生前述情形，满足归属条件。
激励对象	（二）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。	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。
公司层面 业绩考核	本激励计划第一个归属期公司层面的业绩考核目标如下表所示：	

	<table> <tr> <th>考核指标</th> <th>考核指标完成度</th> <th>公司层面归属比例（X）</th> </tr> <tr> <td rowspan="3">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）</td> <td>A1> Am 或 A2> Am</td> <td>X=100%</td> </tr> <tr> <td>An≤A1≤Am 或 An≤A2≤Am</td> <td>X1=50%+(A1-An)/(Am-An)*50% X2=50%+(A2-An)/(Am-An)*50% X=MAX(X1,X2)</td> </tr> <tr> <td>A1<An 且 A2<An</td> <td>X=0</td> </tr> </table> 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。	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> Am 或 A2> Am	X=100%	An≤A1≤Am 或 An≤A2≤Am	X1=50%+(A1-An)/(Am-An)*50% X2=50%+(A2-An)/(Am-An)*50% X=MAX(X1,X2)	A1<An 且 A2<An	X=0	满足业绩考核目标的目标值，公司层面归属比例为100%。	
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> Am 或 A2> Am	X=100%											
	An≤A1≤Am 或 An≤A2≤Am	X1=50%+(A1-An)/(Am-An)*50% X2=50%+(A2-An)/(Am-An)*50% X=MAX(X1,X2)											
	A1<An 且 A2<An	X=0											
个人层面绩效考核要求 激励对象的个人层面考核按照公司现行薪酬与绩效考核的相关规定组织实施，依照激励对象的考核结果确定其实际可归属的股份数量。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实际可归属的股份数量： <table> <tr> <th>考核等级</th> <th>杰出</th> <th>优秀</th> <th>良好</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td colspan="3">100%</td> <td>50%</td> <td>0%</td> </tr> </table> 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。	考核等级	杰出	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例	100%			50%	0%	168名激励对象个人层面归属比例均为100%；3名激励对象因个人原因离职，已不符合激励条件。
考核等级	杰出	优秀	良好	合格	不合格								
个人层面归属比例	100%			50%	0%								

综上所述，公司 2025 年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件已成就。

三、本次限制性股票可归属的具体情况

- 1、授予日：2025 年 9 月 29 日
- 2、归属数量：2,737,925 股
- 3、归属人数：168 人
- 4、授予价格：8.90 元/股（调整后）
- 5、股票来源：公司从二级市场回购的公司股票
- 6、激励对象及归属情况：

姓名	职务	获授权益数量（万股）	本次可归属限制性股票数量（万股）	本次归属数量占已获授限制性股票数量的百分比
中层管理人员、核心技术（业务）人员（168 人）		5, 475, 850	2, 737, 925	50. 00%

合计	5,475,850	2,737,925	50.00%
----	-----------	-----------	--------

注：1、上表中已获授限制性股票数量为剔除3名已离职激励对象后的限制性股票数量；

2、本计划授予的激励对象不包括董事、独立董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人的配偶、父母、子女。

四、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归属条件是否成就的意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为，根据《管理办法》等法律法规、规范性文件以及公司《激励计划》《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定，公司2025年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件已成就，本次符合归属条件的168名激励对象的归属资格合法有效，可归属的限制性股票数量为2,737,925股。该事项的审议程序合法合规，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

因此，董事会薪酬与考核委员会同意公司按照本激励计划的相关规定在第一个归属期内为符合归属条件的168名激励对象办理2,737,925股限制性股票的归属事宜。

（二）董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为，本次拟归属的168名激励对象符合《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《管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规和规范性文件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，激励对象获授限制性股票第一个归属期的归属条件已成就。该事项符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

因此，董事会薪酬与考核委员会同意为符合条件的激励对象办理第一个归属期第二类限制性股票的归属手续。

五、参与激励的董事、高级管理人员在本公告日前6个月买卖公司股票情况的说明

本计划授予的激励对象不包括董事和高级管理人员。

六、律师出具的法律意见

湖南麓山律师事务所律师认为：截至本法律意见书出具日，公司2025年限

制性股票激励计划的本次调整、本次归属及本次作废相关事项已获得现阶段必要的批准与授权，符合《管理办法》等法律、法规、规章、规范性文件及《激励计划》的相关规定。公司已依法履行了现阶段所应履行的信息披露义务，随着本次激励计划的进行，公司尚需按照相关法律、法规、规章及规范性文件的规定，继续履行相应的信息披露义务。

七、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

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。

本次归属限制性股票 2,737,925 股，股份来源为公司从二级市场回购的股份，不会对公司的总股本净资产收益率产生影响，将影响基本每股收益。具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

八、备查文件

- 1、《力合科技（湖南）股份有限公司第五届董事会第二十次会议决议》
- 2、《力合科技（湖南）股份有限公司第五届董事会薪酬与考核委员会第六次会议决议》
- 3、《湖南麓山律师事务所关于力合科技（湖南）股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划调整授予价格、第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书》

特此公告

力合科技（湖南）股份有限公司董事会

2026 年 10 月 21 日