

证券简称：太力科技

证券代码：301595



广东太力科技集团股份有限公司

2026年限制性股票激励计划

（草案修订稿）摘要

二〇二六年一月

声 明

本公司及董事会全体成员保证本激励计划及其摘要内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或权益归属安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《广东太力科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》由广东太力科技股份有限公司（以下简称“太力科技”“公司”或“本公司”）依据《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》和其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《广东太力科技股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、太力科技 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）采取的激励形式为第二类限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。在激励对象获授的限制性股票归属前，激励对象不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 180.00 万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额 10,828.00 万股的 1.66%。其中首次授予 145.00 万股，约占本激励计划公告日公司股本总额 10,828.00 万股的 1.34%，首次授予部分约占本次授予权益总额的 80.56%；预留 35.00 万股，约占本激励计划公告日公司股本总额 10,828.00 万股的 0.32%，预留部分约占本次授予权益总额的 19.44%。

截至本激励计划草案公布日，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在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公司股本总额的 1%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 62 人，均为公司公告本激励计划时在公司及子公司任职的高级管理人员、核心骨干员工，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。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为25.74元/股，预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜，限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划的有效期为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。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

(一)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；

(二)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；

(三)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；

(四)法律法规规定不得实行股权激励的；

(五)中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

(一)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(二)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；

(三)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；

(四)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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺：本公司不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

十、公司承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十一、本激励计划的激励对象承诺：若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东会特别决议审议通过后方可实施。

十三、本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》《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》的规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目录

第一章 释义	1
第二章 本激励计划的目的	2
第三章 本激励计划的管理机构	3
第四章 激励对象的确定依据和范围	4
第五章 本激励计划拟授出的权益情况	6
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	7
第七章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期	8
第八章 限制性股票的授予价格及确定方法	11
第九章 限制性股票的授予与归属条件	12
第十章 本激励计划的调整方法和程序	18
第十一章 限制性股票的会计处理	20
第十二章 公司/激励对象各自的权利与义务	23
第十三章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理	26
第十四章 附则	30

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项		释义内容
本公司、公司、太力科技	指	广东太力科技股份有限公司
本激励计划	指	广东太力科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的高级管理人员和核心骨干员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
归属	指	激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得股票所需满足的获益条件
有效期	指	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
薪酬委员会	指	本公司董事会下设的薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《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》
《公司章程》	指	《广东太力科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《广东太力科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

第二章 本激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动优秀人才的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，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，按照激励与约束对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，公司制定了本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会审议通过本激励计划后，报公司股东会审批，并在股东会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、董事会薪酬与考核委员会是本激励计划的监督机构，应就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。董事会薪酬与考核委员会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

四、公司在股东会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，董事会薪酬与考核委员会应当就变更后的激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会薪酬与考核委员会应当就激励对象获授权益条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议并公告，董事会薪酬与考核委员会应当就激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）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》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司公告本激励计划时在公司及子公司任职的高级管理人员和核心骨干员工。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、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，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合，符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 62 人。激励对象中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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留激励对象指本激励计划获得股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，在本激励计划经股东会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- (一) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (二) 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；
- (三) 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；
- (四) 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；
- (五) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (六) 中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

四、激励对象的核实

(一) 公司董事会审议通过本激励计划后，且在股东会审议本激励计划之前，公司将通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

(二) 公司董事会薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东会审议本激励计划前 5 日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。

二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

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的本公司人民币A股普通股股票。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为180.00万股，约占本激励计划草案公布日公司股本总额10,828.00万股的1.66%。其中首次授予145.00万股，约占本激励计划公告日公司股本总额10,828.00万股的1.34%，首次授予部分约占本次授予权益总额的80.56%；预留35.00万股，约占本激励计划公告日公司股本总额10,828.00万股的0.32%，预留部分约占本次授予权益总额的19.44%。

截至本激励计划草案公布日，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在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公司股本总额的1%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的第二类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公布日本总额的比例
杨亮	副总经理、董事会秘书	10.00	5.56%	0.09%
公司及子公司核心骨干员工(61人)		135.00	75.00%	1.25%
预留份额		35.00	19.44%	0.32%
合计		180.00	100.00%	1.66%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

二、相关说明

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均累计未超过公司股本总额的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公司股本总额的20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

第七章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为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。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《自律监管指南》规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内授出。

三、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日起 12 个月后，且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，且获得的限制性股票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 15 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 15 日起算；
- 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起或在决策过程中，至依法披露之日内；
- 4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

首次授予限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自限制性股票首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自限制性股票首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留的限制性股票在 2026 年三季报披露之前授予完成，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排与首次授予保持一致；若预留授予的限制性股票于 2026 年三季报披露之后授予完成，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例及时间安排如下表所示：

归属期	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自限制性股票预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下期归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。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、送股等情形增加的份额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。

四、本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

（三）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员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份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第八章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、首次授予部分限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 25.74 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 25.74 元的价格购买公司股票。

二、首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低
于下列价格较高者：

激励计划草案公布前 1 个交易日公司 A 股股票交易均价 51.47 元/股的 50%，即
25.74 元/股；

本激励计划草案公布前 20 个交易日公司 A 股股票交易均价 45.71 元/股的 50%，
即 22.86 元/股；

本激励计划草案公布前 60 个交易日公司 A 股股票交易均价 43.63 元/股的 50%，
即 21.82 元/股；

本激励计划草案公布前 120 个交易日公司 A 股股票交易均价 42.64 元/股的 50%，
即 21.32 元/股。

三、预留授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

第九章 限制性股票的授予与归属条件

一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司方可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，则不能向激励对象授予限制性股票。

（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。

二、限制性股票的归属条件

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）本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（一）条规定情形之一的，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不得归属，并作废失效。

（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。

某一激励对象出现上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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不得归属，并作废失效。

（三）激励对象归属权益的任职期限要求

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。

(四) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票考核年度为 2026-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核期间	公司层面业绩考核目标	
		对应的考核要求及对应的公司层面归属比例	考核指标
第一个归属期	2026 年度	满足全部 3 项：100%	1、以 2023 年至 2025 年年均主营业务收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 20%；
		满足任意 2 项：80%	2、以 2023 年至 2025 年年均扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为基数，2026 年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 25%；
		满足任意 1 项：50%	3、2026 年新兴业务收入不低于 2.10 亿元
		全部不满足：0%	
第二个归属期	2027 年度	满足全部 3 项：100%	1、以 2023 年至 2025 年年均主营业务收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 50%；
		满足任意 2 项：80%	2、以 2023 年至 2025 年年均扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为基数，2027 年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 62.50%；
		满足任意 1 项：50%	3、2027 年新兴业务收入不低于 4.70 亿元
		全部不满足：0%	
第三个归属期	2028 年度	满足全部 3 项：100%	1、以 2023 年至 2025 年年均主营业务收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 95%；
		满足任意 2 项：80%	2、以 2023 年至 2025 年年均扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为基数，2028 年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 120%；
		满足任意 1 项：50%	3、2028 年新兴业务收入不低于 8.20 亿元
		全部不满足：0%	

注：1、上述“主营业务收入”指经审计的太力科技合并报表范围内主营业务收入；

2、上述“扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，但剔除本次员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、柔性连接（限于功能粘胶材料及其产品）、户外装备、生物保鲜、安全防护（限于防刺割材料及其产品）以及其他新增先进功能性材料及其产品收入；

4、上述“满足任意 1 项：50%”的归属比例，若为“新兴业务收入”相关指标时，高级管理人员视为归属条件未达成。

若预留的限制性股票在 2026 年三季报披露之前授予完成，则预留部分考核年度及业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在 2026 年三季报披露之后授予完成，则预留部分的考核年度为 2027-2028 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，该预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核期间	公司层面业绩考核目标	
		对应的考核要求及对应的公司层面归属比例	考核指标
第一个归属期	2027 年度	满足全部 3 项：100%	1、以 2023 年至 2025 年年均主营业务收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 50%；
		满足任意 2 项：80%	2、以 2023 年至 2025 年年均扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为基数，2027 年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 62.50%；
		满足任意 1 项：50%	3、2027 年新兴业务收入不低于 4.70 亿元
		全部不满足：0%	
第二个归属期	2028 年度	满足全部 3 项：100%	1、以 2023 年至 2025 年年均主营业务收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 95%；
		满足任意 2 项：80%	2、以 2023 年至 2025 年年均扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为基数，2028 年扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润增长率不低于 120%；
		满足任意 1 项：50%	3、2028 年新兴业务收入不低于 8.20 亿元
		全部不满足：0%	

- 注：1、上述“主营业务收入”指经审计的太力科技合并报表范围内主营业务收入；
- 2、上述“扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润，但剔除本次员工激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；
- 3、柔性连接（限于功能粘胶材料及其产品）、户外装备、生物保鲜、安全防护（限于防刺割材料及其产品）以及其他新增先进功能性材料及其产品收入；
- 4、上述“满足任意 1 项：50%”的归属比例，若为“新兴业务收入”相关指标时，高级管理人员视为归属条件未达成。

（五）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人绩效考核等级分为 A、B、C、D 四个等级，对应的个人层归属比例如下所示：

考核等级	A	B	C	D
个人层面对应比例	100%	80%	60%	0%

在公司层面业绩目标达成的前提下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×当期公司层面归属比例×个人层面归属比例。

在公司层面业绩目标达成的前提下，激励对象按照本激励计划规定比例归属其获授的第二类限制性股票，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，作废失效，不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司是一家以纳米级材料科技驱动产业升级的集先进功能材料前沿开发、精密制造、全球化运营于一体的科技创新型企业。公司以新材料技术为核心竞争力，纳米科技为基础，形成真空阻隔、压敏无痕、柔性防护、功能面料等八大复合材料技术平台，为家居户外生活、产业企业客户、军警柔性防护三大场景赋能，构建起覆盖真室断装及空间站保障、柔性连接、户外装备、安全防护、生物保鲜等领域的多元化产业生态，为全球 160 多个国家和地区提供高附加值材料解决方案，是具有全球影响力的创新型材料解决方案提供商。当前，公司的战略重心正在从消费端市场向工业材料领域纵深发展，通过底层材料技术的平台化延展，实现从终端产品到先进功能材料赋能者的转型升级。在业务转型中，C 端业务持续发挥技术市场化验证功能，在保证适度规模及高质量增长的前提下，形成稳定的现金流和产品迭代数据源；B 端业务聚焦工业材料共性需求，针对 B 端高增长领域，开发具备“工业味精”特性的先进功能材料。公司核心定位是打造领先的纳米材料技术平台，依托技术创新，实现多场景、多领域的业务拓展与价值延伸，坚定推进“技术驱动、价值共生”的 B 端发展道路，以材料技术赋能各产业发展。

为实现公司在先进功能材料领域的战略规划、经营目标，同时加大资源投入补强战略新兴业务收入，本激励计划决定选用经审计的主营业务收入、经审计的扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润（剔除本次及其它股权激励计划股份支付费用影响）、新兴业务营业收入三大指标作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够较好地反映公司的总体业务尤其是战略新兴业务的经营情况和盈利能力。该业绩指标是基于公司业务布局、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素设定的，具有一定的挑战性，有助于提升公司各业务板块竞争能力以及调动员工的积极性，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据激励对象归属对应的考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有一定约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

第十章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

(一) 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细 $Q = Q_0 \times (1 + n)$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(二) 缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(三) 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

(四) 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不作调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； P 为调整后的授予价格。

（二）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； P 为调整后的授予价格。

（三）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）； P 为调整后的授予价格。

（四）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 仍须大于公司股票票面金额。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不作调整。

三、本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票授予数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。

第十一章限制性股票的会计处理

按照财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》的案例解释，第二类限制性股票的股份支付费用参照股票期权的公允价值计量。根据财政部《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》的相关规定，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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。

一、会计处理方法

(一) 授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司在授予日采用布莱克—斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定第二类限制性股票在授予日的公允价值。

(二) 归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日第二类限制性股票的公允价值和第二类限制性股票各期的归属比例将取得的员工提供的服务计入成本或费用，同时确认所有者权益“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

(三) 可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

(四) 归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”；如果全部或部分股票未被归属而失效或作废，则由公司根据具体情况按照会计准则及相关规定处理。

（五）第二类限制性股票公允价值的确定方法

公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，并运用该模型以 2026 年 1 月 9 日为计算的基准日，对首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- 1、标的股价：52.22 元/股（2026 年 1 月 9 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个归属日的期限）；
- 3、历史波动率：29.03%、29.67%、30.15%（分别采用创业板指最近一年、两年、三年的年化波动率）；
- 4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予第二类限制性股票 145 万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算第二类限制性股票的公允价值，预计本次授予的权益费用总额为 4,060.58 万元，该等费用总额作为本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准，假设公司 2026 年 2 月完成授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的归属条件且在各归属期内归属全部权益，则 2026 年-2029 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位：万元

需摊销的总费用（万元）	2026年	2027年	2028年	2029年
4,060.58	1,945.26	1,359.91	661.88	93.54

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关；

- 2、上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用；
- 3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准；
- 4、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

本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，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本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。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核

心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

第十二章 公司/激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

(一) 公司具有对本激励计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，经公司董事会批准，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。

(二) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，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。

(三) 公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

(四) 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

(五) 公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

(六) 公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(七) 法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

-
- (二) 激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得可归属的限制性股票。
 - (三) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。
 - (四) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。
 - (五) 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；在满足相应归属条件和归属安排后，公司为激励对象办理限制性股票归属登记事宜，经登记结算公司登记后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等。
 - (六) 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。
 - (七) 激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当按照所作承诺自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。
 - (八) 激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形时，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。
 - (九) 如激励对象在行使权益后离职的，应当在离职后2年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后离职、并在离职后2年内从事与公司业务相同或类似工作的，公司有权要求激励对象将其因本激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。
 - (十) 法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

本激励计划经公司股东会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同确定对员工的劳动关系或聘用关系。

第十三章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理

一、公司发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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不得归属，并作废失效：

- 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、最近一个会计年度内部控制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；
- 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情形；
- 5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，本激励计划正常实施。

(三) 公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，本激励计划正常实施。

(四) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，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。

激励对象获授限制性股票已归属的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一) 激励对象发生职务变更

1、激励对象发生职务变更，但仍在本公司、本公司分公司或控股子公司任职的，其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

若出现降职或免职的，其已归属的限制性股票不作处理，公司董事会有权决定其已获授但尚未归属的限制性股票按照降职或免职后对应额度进行调整，原授予限制性股票数量与调整后差额部分作废失效。

2、若激励对象担任本公司独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象因为不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其已归属限制性股票而获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

（二）激励对象离职

1、激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）激励对象丧失劳动能力

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由董事会薪酬与考核委员会决

定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（五）激励对象身故

1、激励对象若因执行职务而身故的，由董事会薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、激励对象若因其他原因而身故的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（六）激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该子公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

- 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。

（八）其他情况

其它未说明的情况由薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

第十四章 附则

- 一、本激励计划由公司股东会审议通过后生效；
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释；
- 三、在本激励计划有效期内，如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

广东太力科技集团股份有限公司董事会

2026年1月15日