

证券代码：300480

证券简称：光力科技

公告编号：2026-075

光力科技股份有限公司

关于向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、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

- 限制性股票首次授予日：2026 年 9 月 11 日
- 限制性股票首次授予数量：260.39 万股
- 限制性股票首次授予价格：17.68 元/股
- 限制性股票首次授予人数：318 人
- 股权激励方式：第二类限制性股票

光力科技股份有限公司（以下简称“公司”）2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”、“激励计划”）规定的限制性股票首次授予条件已经成就，根据公司 2026 年第二次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 9 月 11 日召开了第六届董事会第三次会议，审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，同意以 2026 年 9 月 11 日为本激励计划首次授予日，向符合授予条件的 318 名激励对象授予 260.39 万股第二类限制性股票。现将有关事项说明如下：

一、激励计划简述

2026 年 9 月 8 日，公司召开 2026 年第二次临时股东大会，审议通过了《关于〈公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》等相关议案，公司 2026 年激励计划的主要内容如下：

- （一）激励形式：第二类限制性股票。
- （二）股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。
- （三）激励对象范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 318 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、核心技术（业务）人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他员工（含外籍员工）。

（四）授予价格（含预留部分）：17.68 元/股。

（五）授予限制性股票的数量及分配

本激励计划拟授予的限制性股票总量不超过 300.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 37,022.26 万股的 0.81%。其中，首次授予限制性股票 260.39 万股，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.70%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 86.80%；预留 39.61 万股，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.11%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 13.20%。

本激励计划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：

姓名	职务	国籍	获授限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数比例	占目前公司股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员					
臧锐	副总经理	中国	24,000	0.80%	0.006%
吕琦	董事会秘书、 副总经理	中国	15,000	0.50%	0.004%
王娟	职工代表董事	中国	10,000	0.33%	0.003%
Oren Saar	核心技术（业务）人员	以色列	35,000	1.17%	0.009%
Eti Zaluf	核心技术（业务）人员	以色列	10,000	0.33%	0.003%
Yossi Gershon	核心技术（业务）人员	以色列	15,000	0.50%	0.004%
Alex Grouzer	核心技术（业务）人员	以色列	10,000	0.33%	0.003%
Michael Bar	核心技术（业务）人员	以色列	15,000	0.50%	0.004%
Frank Izzi	核心技术（业务）人员	美国	15,000	0.50%	0.004%
Jeremy Chung	核心技术（业务）人员	中国台湾	15,000	0.50%	0.004%
Joshua Patrick Sperry	核心技术（业务）人员	美国	10,000	0.33%	0.003%
小计			174,000	5.80%	0.047%

二、董事会认为需要激励的其他员工			
董事会认为需要激励的其他员工 (共 307 人)	2, 429, 900	81. 00%	0. 656%
首次授予限制性股票合计	2, 603, 900	86. 80%	0. 703%
预留部分	396, 100	13. 20%	0. 107%
合计	3, 000, 000	100. 00%	0. 810%

注：上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

(六) 限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

本激励计划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、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定。授予日必须为交易日，公司需在股东会审议通过后 60 日内首次授予限制性股票并完成公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等规定公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内，若根据上述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。

公司应当于本计划经股东会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象并完成预留部分对应的限制性股票的授予；超过 12 个月未明确激励对象并完成授予的，预留部分对应的限制性股票失效。

相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票的期间有限制的，公司不得在相关限制期间内向激励对象授出限制性股票。

3、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将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，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，如果关于归属期间的有关规定发生了变化，则归属安排应当符合修改后的相关法律、法规、规范性文件的规定。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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	30%
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	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例与首次授予部分一致。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
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%

当期归属的条件未成就的，第二类限制性股票不得归属，并作废失效，不得递延至以后年度归属。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。

4、本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象若为公司董事、高

级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（1）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。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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（中国证监会规定的豁免短线交易情形除外）。

（3）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 18 号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（4）在本激励计划有效期内，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

1、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考核年度为 2026-2028 三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入为业绩基数，对各考核年度营业收入定比业绩基数的增长率（A）进行考核，根据各考核年度业绩指标的完成情况确定公司层面归属比例，首次授予部分各年度业绩考核目标安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	40%	32%
第二个归属期	2027	100%	80%
第三个归属期	2028	170%	136%
指标		业绩完成比例	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%

	$A < A_n$	0
--	-----------	---

注：上述营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的考核年度与首次授予部分一致。若预留部分在公司 2026 年第三季度报告披露后确定预留权益授予对象的，则预留授予的限制性股票考核年度为 2027-2028 两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2025 年营业收入为业绩基数，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（A _m ）	触发值（A _n ）
第一个归属期	2027	100%	80%
第二个归属期	2028	170%	136%
指标		业绩完成比例	公司层面可归属比例
营业收入增长率（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0

注：上述营业收入以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、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现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为优秀 A、良好 B、一般 C、待改进 D（激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为 0）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：

评价结果	优秀A	良好B	一般C	待改进D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	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数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

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，不可递延至以后年度。

二、股权激励计划的决策程序和批准情况

（一）2026 年 8 月 18 日，公司第六届董事会第二次会议审议通过了《关于〈公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。本激励计划相关议案已经公司董事会提名、薪酬与考核委员会审议通过。

（二）2026 年 8 月 21 日至 2026 年 8 月 31 日，在公司内部公示了《公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》，并于 2026 年 9 月 4 日披露了《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首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

（三）2026 年 9 月 8 日，公司 2026 年第二次临时股东会审议并通过了《关于〈公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请公司股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司实施 2026 年限制性股票激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜。9 月 8 日，公司披露了《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》。

（四）2026 年 9 月 11 日，公司第六届董事会第三次会议审议通过了《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，董事会提名、薪酬与考核委员会对本次首次授予的激励对象名单进行了核查并发表了同意的意见。

三、董事会关于符合授予条件满足情况的说明

根据激励计划中的规定，激励对象只有在同时满足以下条件时，才能获授权益：

（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。

（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。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，激励计划的授予条件已经满足。

四、本次实施的激励计划与股东会通过的激励计划的差异情况

本次授予的内容与公司 2026 年第二次临时股东会审议通过的激励计划相关内容一致。

五、限制性股票首次授予情况

（一）首次授予日：2026 年 9 月 11 日

（二）首次授予数量：260.39 万股

（三）股票来源：公司向激励对象定向增发的公司 A 股普通股股票。

（四）首次授予人数：318 人

（五）首次授予价格：17.68 元/股

（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：

姓名	职务	国籍	获授限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数比例	占目前公司股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员					
臧锐	副总经理	中国	24,000	0.80%	0.006%
吕琦	董事会秘书、 副总经理	中国	15,000	0.50%	0.004%
王娟	职工代表董事	中国	10,000	0.33%	0.003%

Oren Saar	核心技术（业务）人员	以色列	35,000	1.17%	0.009%
Eti Zaluf	核心技术（业务）人员	以色列	10,000	0.33%	0.003%
Yossi Gershon	核心技术（业务）人员	以色列	15,000	0.50%	0.004%
Alex Grouzer	核心技术（业务）人员	以色列	10,000	0.33%	0.003%
Michael Bar	核心技术（业务）人员	以色列	15,000	0.50%	0.004%
Frank Izzi	核心技术（业务）人员	美国	15,000	0.50%	0.004%
Jeremy Chung	核心技术（业务）人员	中国台湾	15,000	0.50%	0.004%
Joshua Patrick Sperry	核心技术（业务）人员	美国	10,000	0.33%	0.003%
小计			174,000	5.80%	0.047%
二、董事会认为需要激励的其他员工					
董事会认为需要激励的其他员工（共 307 人）			2,429,900	81.00%	0.656%
首次授予限制性股票合计			2,603,900	86.80%	0.703%
预留部分			396,100	13.20%	0.107%
合计			3,000,000	100.00%	0.810%

注：上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（七）本次股权激励实施后，将不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

六、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

根据财政部发布的《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2026 年 9 月 11 日用该模型对首次授予的 260.39 万股第二类限制性股票公允价值进行测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：28.91 元/股（首次授予日公司收盘价）；

2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：30.08%、35.64%、32.67%（分别采用创业板综（399102）最近12、24、36个月的波动率）；

4、无风险利率：0.95%、1.05%、1.25%（分别采用国有银行1年期、2年期、3年期整存整取挂牌利率）；

5、股息率：0（采用公司截至2026年9月11日最近一年的股息率）。

本次授予的限制性股票的公允价值将基于授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定，并最终确认本次激励计划的股份支付费用。该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属的比例进行分期摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，公司已确定于2026年9月11日首次授予限制性股票，则2026-2029年股份支付费用摊销情况如下：

首次授予限制性股票的数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）	2029年（万元）
260.39	3,233.52	564.88	1,564.54	790.53	313.57

说明：

- 1、上表中各年摊销费用之和与摊销的总费用不一致是由于四舍五入原因导致。
- 2、上述成本预测和摊销出于会计谨慎性原则的考虑，未考虑所授予限制性股票未来未归属的情况。
- 3、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。
- 4、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含本激励计划的预留部分，预留的限制性股票在授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发公司管理团队及骨干员工的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

七、参与激励的董事、高级管理人员在授予日前6个月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，授予限制性股票的董事、高级管理人员在授予日前6个月未有买卖公司股票的情况。

八、激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金安排

激励对象认购限制性股票及缴纳个人所得税的资金全部为自筹，公司承诺不为激励对象依本计划获取标的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。公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

九、董事会提名、薪酬与考核委员会核查意见

（一）公司本激励计划首次授予的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 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）公司本激励计划首次授予的激励对象为在本公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术（业务）人员以及董事会认为需要激励的其他员工（含外籍员工）。

本激励计划首次授予的激励对象不包括独立董事，也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。

（三）本激励计划首次授予的激励对象具备《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》等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，上述人员作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

（四）公司和本次确定的激励对象均未发生不得授予限制性股票的情形，激励对象获授限制性股票的条件已成就。公司确定本激励计划的首次授予日符合《管理办法》《公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》中有关授予日的相关规定。

综上所述，董事会提名、薪酬与考核委员会同意公司本激励计划首次授予的激励对象名单，同意公司以 2026 年 9 月 11 日为本激励计划的首次授予日，向符

合条件的 318 名激励对象授予 260.39 万股限制性股票，授予价格为 17.68 元/股。

十、法律意见书的结论性意见

本所律师认为，本次授予的批准与授权符合《管理办法》及《激励计划》的相关规定，符合公司股东会对董事会的授权范围；本次授予的首次授予日、授予对象、授予数量和授予价格、授予条件成就等事项，均符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件以及《激励计划》的规定。

十一、备查文件

- 1、第六届董事会第三次会议决议；
- 2、第六届董事会提名、薪酬与考核委员会第三次会议决议；
- 3、《北京海润天睿律师事务所关于光力科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划首次授予事项的法律意见》。

特此公告。

光力科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 11 日