

证券代码：301305

证券简称：朗坤科技

公告编号：2026-018

深圳市朗坤科技股份有限公司

关于公司2023年限制性股票激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二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、符合本次第二类限制性股票归属条件的激励对象共计 84 人（含同时获授首次及预留部分权益人员），其中：首次授予部分第二个归属期符合归属条件的激励对象人数共计 77 人，预留授予部分第二个归属期符合归属条件的激励对象人数共计 7 人；剩余预留授予部分第一个归属期符合归属条件的激励对象共计 2 人。

2、本次第二类限制性股票可归属数量 73.26 万股，占公司当前总股本的比例为 0.30%。

3、限制性股票授予价格（调整后）：9.13 元/股

4、股票来源：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

5、本次归属的限制性股票在相关手续办理完成后、上市流通前，公司将发布相关提示性公告，敬请投资者注意。

深圳市朗坤科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 23 日召开的第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司 2023 年限制性股票激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》，根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《深圳市朗坤环境集团股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（修

订稿)》(以下简称“《2023年限制性股票激励计划》”、“本激励计划”或“本次激励计划”)的相关规定及公司2023年第五次临时股东大会授权,公司同意为符合剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件的共计84名激励对象办理73.26万股限制性股票归属相关事宜。现将相关情况公告如下:

一、本次激励计划简述及已履行的相关审批程序

(一) 本次激励计划简述

2023年12月28日公司召开2023年第五次临时股东大会审议通过了《关于<深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》等议案。2024年1月5日,公司召开第三届董事会第十四次会议、第三届监事会第六次会议,审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象及数量的议案》等议案。2024年11月11日公司召开了2024年第四次临时股东大会,会议审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》等议案。本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票,主要内容如下:

1、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。

2、授予价格:9.13元/股。(调整后)

3、授予数量:首次授予272万股,预留授予25万股。

4、激励对象:在公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员及其他骨干人员(不包含公司独立董事、监事以及外籍员工)。

5、本次激励计划的有效期和归属安排情况:

(1) 本次激励计划的有效期

本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票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) 本次激励计划的归属安排

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留授予部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予部分限制性股票的归属安排如下表所示：

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 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。

6、本次激励计划的禁售期

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、规范性文件和《公司章程》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、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。

(3) 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。

7、本次激励计划限制性股票的归属条件：

(1) 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（1）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。

(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。

某一激励对象出现上述第（2）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。

（3）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。

（4）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2024 年-2026 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划首次及预留授予的限制性股票的公司层面的业绩考核要求如下表所示：

归属期		业绩考核目标
首次授予的限制性股票 及在 2024 年第三季度报告披露前预留授予的限制性股票	第一个归属期	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%。
	第二个归属期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%。
	第三个归属期	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 35%。
在 2024 年第三季度报告披露后预留授予的限制性股票	第一个归属期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%。
	第二个归属期	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 35%。

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

(5) 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人年度考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。具体如下：

年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	80%	75%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人考核结果为“优秀”，则激励对象按照本激励计划规定比例归属其考核当年计划归属的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“良好”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属的80%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“合格”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属的75%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“不合格”，则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。激励对象考核当年不得归属的限制性股票作废失效。

(二) 本次激励计划已履行的相关审批程序

(1) 2023年12月12日，公司召开了第三届董事会第十三次会议，审议通过了《关于<深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023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股权激励计划相关事宜的议案》。独立财务顾问出具了独立财务顾问报告。

(2) 2023年12月12日，公司召开了第三届监事会第五次会议，审议通过了《关于<深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实<深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

(3) 2023年12月13日至2023年12月22日，通过公司内部OA系统公示了《2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。2023年12月22日，公司披露了《监事会关于公司2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的公示情况说明及核查意见》，监事会对首次授予激励对象名单进行了核查并对公示情况进行了说明：截至公示期满，公司监事会未收到任何对本次拟激励对象提出的异议。

(4) 2023年12月28日，公司召开2023年第五次临时股东大会，审议通过了《关于〈深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于〈深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023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股权激励计划相关事宜的议案》。

同日，公司披露了《关于2023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》。经核查，不存在利用内幕信息进行交易的情形。

(5) 2024年1月5日，公司召开第三届董事会第十四次会议、第三届监事会第六次会议，审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划首次授予激励对象及数量的议案》《关于向2023年限制性股票激励计划激励对象授予首次及部分预留限制性股票的议案》，同意以2024年1月5日为首次及部分预留授予日，以9.43元/股的授予价格向符合授予条件的102名激励对象授予291万股第二类限制性股票。

监事会对本次激励计划授予激励对象名单及授予数量的调整事项以及对该授予日的激励对象名单进行核实，认为其作为本次激励计划的激励对象的主体资格合法、有效。

(6) 2024年10月24日，公司召开第三届董事会第二十次会议、第三届监事会第十二次会议，审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于向2023年限制性股票激励计划对象授予剩余预留限制性股票的议案》等议案，本次激励计划限制性股票授予价格由9.43元/股调整为9.33元/股，并同意以2024年10月24日为剩余预留限制性股票授予日，以9.33元/股的授予价格向符合授予条件的2名激励对象授予6万股第二类限制性股票，监事

会发表了核查意见。

(7) 2024年11月11日，公司召开2024年第四次临时股东大会，审议通过了《关于调整2023年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》。

(8) 2025年4月23日，公司召开第三届董事会第二十二次会议，第三届监事会第十三次会议，审议通过了《关于公司2023年限制性股票激励计划首次及预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废公司2023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》等议案，公司监事会对本激励计划相关事项进行核实并出具了核查意见。

(9) 2026年4月23日，公司召开第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于调整公司2023年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于公司2023年限制性股票激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》《关于作废公司2023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》，本次激励计划限制性股票授予价格由9.33元/股调整为9.13元/股，公司薪酬委员会对本激励计划相关事项进行核实并出具了核查意见。

二、限制性股票授予情况

授予批次	授予时间	授予价格(调整后)	授予数量	授予人数(调整后)
首次授予	2024年1月5日	9.13元/股	272万股	95人
预留授予	2024年1月5日	9.13元/股	19万股	9人
剩余预留授予	2024年10月24日	9.13元/股	6万股	2人

注：其中预留授予中有2人是首次授予后追加授予，剩余预留授予中有1人是首次授予后追加授予。

三、限制性股票数量、授予价格及人数的历次变动情况

(1) 2024年10月24日，公司召开第三届董事会第二十次会议、第三届监

事会第十二次会议，审议通过了《关于调整 2023 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，由于公司实施 2023 年年度权益分派方案，以公司现有股本剔除已回购股份为基数，向全体股东每 10 股派 1 元人民币现金（含税），不送红股，不以资本公积金转增股本，根据本激励计划的有关规定，公司将对本激励计划的授予价格进行调整，调整后，本激励计划首次及预留授予价格由 9.43 元/股调整为 9.33 元/股。

(2) 2024 年 10 月 24 日，公司召开第三届董事会第二十次会议、第三届监事会第十二次会议，并于 2024 年 11 月 11 日，公司召开 2024 年第四次临时股东大会，审议通过了《关于调整 2023 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标的议案》，公司层面业绩考核指标做出如下调整：

归属期		业绩考核目标（调整前）	业绩考核目标（调整后）
首次授予的限制性股票及在 2024 年第三季度报告披露前预留授予的限制性股票	第一个归属期	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%。	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%。
	第二个归属期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 18%。	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%。
	第三个归属期	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 20%。	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 35%。
在 2024 年第三季度报告披露后预留授予的限制性股票	第一个归属期	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 18%。	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%。
	第二个归属期	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 20%。	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 35%。

(3) 2025 年 4 月 23 日，公司召开第三届董事会第二十二次会议，第三届监事会第十三次会议，审议通过了《关于作废公司 2023 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》，由于本激励计划首次及预留授予激励对象中有 10 名激励对象因个人原因离职，1 名激励对象因个人原因放弃参与本激励计划，已不具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票 25 万股（其中首次授予部分 24 万股，预留授予部分 1 万股）不得归属，并作废失效。另有 3 名激励对象个人层面绩效考核结果为合格，2 名激励对象个人层面绩效考

核结果为不合格，其已获授但尚未归属的限制性股票 2.30 万股不得归属，并作废失效。合计作废失效 27.30 万股。

(4) 2026 年 4 月 23 日，公司召开第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于调整公司 2023 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，由于公司实施 2025 年半年度利润分配方案，以截至 2025 年 6 月 30 日总股本 241,228,204 股为基数分配利润，向全体股东每 10 股派 2.00 元人民币现金（含税），不送红股、不以资本公积转增股本。根据本激励计划的有关规定，公司将对本激励计划的授予价格进行调整，调整后，本激励计划首次及预留授予价格由 9.33 元/股调整为 9.13 元/股。

(5) 2026 年 4 月 23 日，公司召开第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于作废公司 2023 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》，由于本激励计划首次及预留授予激励对象中有 7 名激励对象因个人原因离职，根据《管理办法》及《2023 年限制性股票激励计划》的相关规定，上述人员已不具备激励对象资格，其已获授但尚未归属的限制性股票 7.2 万股（其中首次授予部分 6.6 万股，预留授予部分 0.6 万股）不得归属，并作废失效。另有 9 名激励对象个人层面绩效考核结果为“良好”，5 名激励对象个人层面绩效考核结果为“合格”，2 名激励对象个人层面绩效考核结果为“不合格”，其已获授但尚未归属的限制性股票 5.34 万股不得归属，并作废失效。合计作废失效 12.54 万股。

四、本次实施的股权激励计划与已披露的股权激励计划是否存在差异的情况

除上述调整内容外，公司本次实施的激励计划与已披露的激励计划内容一致，不存在差异。

五、本激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件成就的情况说明

(一) 董事会就本激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件是否成就的审议情况

2026年4月23日，公司召开第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司2023年限制性股票激励计划剩余预留部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》，根据公司2023年第五次临时股东大会的授权，公司董事会认为本激励计划规定的剩余预留部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件已经成就，同意公司按照本激励计划相关规定为符合条件的84名激励对象办理73.26万股第二类限制性股票相关归属事宜。其中：剩余预留授予部分第一个归属期符合归属条件的激励对象共计2人，可归属的限制性股票数量为2.4万股，首次及预留部分授予第二个归属期符合归属条件的激励对象共计82人，可归属的限制性股票数量为70.86万股。本议案已经公司董事会薪酬委员会审议通过，同意公司为符合条件的84名激励对象办理归属相关事宜。

(二) 本激励计划剩余预留授予部分第一个归属期归属条件成就的说明

1、 剩余预留授予部分权益已进入第一个归属期

根据本激励计划及《深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》等相关规定，本激励计划剩余预留部分第一个归属期为自剩余预留部分首次授予限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至剩余预留部分首次授予部分限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止，可申请归属比例为授予限制性股票总数的40%。

本激励计划的剩余预留部分授予日为2024年10月24日，截至本公告发布之日剩余预留授予部分权益已进入第一个归属期。

2、 剩余预留授予部分权益第一个归属期归属条件成就的说明

本激励计划剩余预留授予第一个归属期归属条件	归属条件成就说明
<p>(一) 本公司未发生如下任一情形：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p>	<p>公司未发生前述情形，满足该项归属条件。</p>

<p>④法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>⑤中国证监会认定的其他情形。</p>											
<p>(二) 激励对象未发生如下任一情形：</p> <p>①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>⑥中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>本次拟归属的激励对象未发生前述情形，满足该项归属条件。</p>										
<p>(三) 激励对象归属权益的任职期限要求：</p> <p>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。</p>	<p>本次拟归属的激励对象均满足 12 个月以上的任职期限，满足该项归属条件</p>										
<p>(四) 公司层面业绩考核要求：</p> <p>首次授予及预留授予第一个归属期：以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 15%。</p> <p>注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。</p> <p>归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。</p>	<p>根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2024 年度报告出具的《审计报告》（天健审[2025]3-259 号），公司 2024 年度经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划产生的股份支付费用影响的数值为 2.36 亿元，相比 2023 年度增长率为 41.14%，已达到公司层面归属条件。</p>										
<p>(五) 激励对象个人层面的绩效考核要求：</p> <p>激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="240 1675 924 1937"> <thead> <tr> <th>年度考核结果</th> <th>优秀</th> <th>良好</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>75%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人考核结果为“优秀”，则激励对象按照本激励计</p>	年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例	100%	80%	75%	0%	<p>2 名剩余预留授予激励对象绩效考核结果均为“优秀”，个人层面归属比例为 100%。</p>
年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格							
个人层面归属比例	100%	80%	75%	0%							

<p>划规定比例归属其考核当年计划归属的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“良好”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属的80%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“合格”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属的75%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“不合格”，则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。激励对象考核当年不得归属的限制性股票作废失效。</p>	
--	--

(三) 本激励计划首次及预留授予部分第二个归属期归属条件成就的说明

1、首次及预留授予部分权益已进入第二个归属期

根据本激励计划及《深圳市朗坤环境集团股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》等相关规定，本激励计划第二个归属期为自首次授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止，可申请归属比例为授予限制性股票总数的30%。

本激励计划的首次及预留授予日为2024年1月5日，截至本公告发布之日首次及预留授予部分权益已进入第二个归属期。

2、首次及预留授予部分权益第二个归属期归属条件成就的说明

本激励计划首次及预留授予第二个归属期归属条件	归属条件成就说明
<p>(一) 本公司未发生如下任一情形：</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 	<p>公司未发生前述情形，满足该项归属条件。</p>
<p>(二) 激励对象未发生如下任一情形：</p> <ul style="list-style-type: none"> ①最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选； 	<p>本次拟归属的激励对象未发生前述情形，满足该项归属条件。</p>

<p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>⑥中国证监会认定的其他情形。</p>											
<p>(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。</p>	<p>本次拟归属的激励对象均满足12个月以上的任职期限，满足该项归属条件</p>										
<p>(四) 公司层面业绩考核要求： 首次授予及预留授予第二个归属期：以2023年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于25%。 注：上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划在当年所产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。 归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。</p>	<p>根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）对公司2025年度报告出具的《审计报告》（天健审[2026]3-281号），公司2025年度经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除本次及其它员工激励计划产生的股份支付费用影响的数值为2.75亿元，相比2023年度增长率为64.54%，已达到公司层面归属条件。</p>										
<p>(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考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，激励对象个人考核评价结果分为优秀、良好、合格、不合格四个档次。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="240 1491 922 1753"> <thead> <tr> <th>年度考核结果</th> <th>优秀</th> <th>良好</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例</td> <td>100%</td> <td>80%</td> <td>75%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人考核结果为“优秀”，则激励对象按照本激励计划规定比例归属其考核当年计划归属的全部限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“良好”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属</p>	年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格	个人层面归属比例	100%	80%	75%	0%	<p>首次及预留授予的激励对象中，除7名激励对象离职外，68名激励对象绩效考核结果为“优秀”，个人层面归属比例为100%；9名激励对象绩效考核结果为“良好”，个人层面归属比例为80%；5名激励对象绩效考核结果为“合格”，个人层面归属比例为75%；2名激励对象绩效考核结果为“不合格”，个人层面归属比</p>
年度考核结果	优秀	良好	合格	不合格							
个人层面归属比例	100%	80%	75%	0%							

<p>的 80%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“合格”，则公司按照本激励计划规定归属其对应考核当年计划归属的 75%限制性股票；若激励对象上一年度个人考核评级为“不合格”，则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。激励对象考核当年不得归属的限制性股票作废失效。</p>	<p>例为 0。</p>
---	--------------

综上所述，公司董事会认为本激励计划规定的剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件已经成就，根据公司 2023 年第五次临时股东大会的授权，同意公司按照本激励计划相关规定为符合条件的激励对象办理相关归属事宜。

(四) 未达归属条件的限制性股票的处理方法

未达归属条件的限制性股票将由公司作废失效，具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于作废公司 2023 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票的公告》。

六、本激励计划第二类限制性股票可归属的具体情况

(一) 第二类限制性股票剩余预留授予部分第一个归属期归属情况

- 1、剩余预留授予部分授予日：2024 年 10 月 24 日
- 2、可归属人数：2 人
- 3、可归属数量：2.40 万股
- 4、授予价格（调整后）：9.13 元/股
- 5、股份来源：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
- 6、剩余预留授予部分第一个归属期可归属情况：

职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量占已获授的限制性股票总量的比例
其他骨干人员（2 人）	6.00	2.40	40.00%

注：上表中激励对象中有 1 名是首次授予后追加授予的激励对象

(二) 第二类限制性股票首次及预留授予部分第二个归属期归属情况

- 1、首次及预留授予部分授予日：2024年1月5日
- 2、可归属人数：82人
- 3、可归属数量：70.86万股
- 4、授予价格（调整后）：9.13元/股
- 5、股份来源：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
- 6、激励对象名单及其获授的限制性股票可归属情况

(1) 首次授予部分第二个归属期可归属情况：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量占已获授的限制性股票总量的比例
陈建湘	董事长、总经理	25.00	7.50	30.00%
杨友强	董事、副总经理	10.00	3.00	30.00%
周存全	董事	10.00	3.00	30.00%
严武军	董事会秘书	7.00	2.10	30.00%
冷发全	职工代表董事	5.00	1.50	30.00%
其他骨干人员（72人）		172.00	48.66	28.29%
合计		229.00	65.76	28.72%

注：上表中激励对象不包括因离职、放弃获授权益而不再具备激励对象资格的原激励对象以及因个人绩效考核不合格而本期不得归属的激励对象。

(2) 预留授予部分第二个归属期可归属情况：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	本次可归属的限制性股票数量（万股）	本次可归属数量占已获授的限制性股票总量的比例
杨友强	董事、副总经理	10.00	3.00	30.00%
其他骨干人员（6人）		7.00	2.10	30.00%
合计		17.00	5.10	30.00%

注：上表中激励对象中有 2 名是首次授予后追加授予的激励对象，不包括因离职不再具备激励对象资格的原激励对象。

七、薪酬委员会核查意见

公司董事会薪酬委员会根据《管理办法》及本激励计划等法律、法规和规范性文件的有关规定，对本激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件成就事项进行了核查，并发表核查意见如下：

本激励计划规定的剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属条件已经成就，本次归属安排符合《管理办法》等法律法规及本激励计划的相关规定，且在公司 2023 年第五次临时股东大会的授权范围内，相关程序合法、合规，不存在损害公司及全体股东特别是中小股东利益的情形。

董事会薪酬委员会同意公司按照本激励计划相关规定为符合条件的 84 名（含同时获授首次及预留部分权益人员）激励对象办理 73.26 万股第二类限制性股票相关归属事宜。

八、参与激励的董事、高级管理人员在归属日前 6 个月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、副总经理杨友强先生，董事会秘书严武军先生作为首次授予激励对象，在本公告披露日前 6 个月内存在卖出公司股票的行为。2026 年 2 月 5 日，公司对外披露了《关于部分董事、高级管理人员减持公司股份的预披露公告》，公司收到杨友强先生、严武军先生的《股份减持计划告知函》，计划自公告发布之日起 15 个交易日后的 3 个月内以集中竞价或/和大宗交易的方式，杨友强先生减持不超过 1,721,250 股股份，严武军先生减持不超过 7,000 股股份。2026 年 3 月 24 日，严武军先生减持 3,000 股；2026 年 4 月 8 日，杨友强先生减持 61,000 股。

九、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 2023 年限制性股票激励计划中满足归属条件的激励对象办理第二类限制性股票剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期股票归属相关事宜，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次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》的相关规定，以首次及预留授予日收盘价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，并按照限制性股票首次及预留授予日的公允价值，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。

本次可归属限制性股票合计为73.26万股，归属完成后总股本至多增加73.26万股，将影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，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。

十、律师出具的法律意见

德恒律师事务所律师认为，截至本法律意见出具之日，公司本激励计划本次授予价格调整，首次及预留授予部分第二个归属期和剩余预留授予部分第一个归属期的归属条件已成就，部分限制性股票的作废符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的相关规定，合法、有效。

十一、独立财务顾问的专业意见

东方财富证券股份有限公司认为：本激励计划本次可归属的激励对象均符合本激励计划规定的归属所必须满足的条件。本次限制性股票归属事项已取得必要的批准和授权，符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等法律法规和规范性文件的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

十二、备查文件

- 1、公司第四届董事会第五次会议决议；
- 2、公司薪酬委员会2026年第一次会议决议；
- 3、北京德恒（深圳）律师事务所出具的法律意见书；

4、东方财富证券股份有限公司关于深圳市朗坤科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划剩余预留授予部分第一个归属期和首次及预留授予部分第二个归属期归属相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

深圳市朗坤科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月 24 日