

上海宏力达信息技术股份有限公司

关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分 第一个归属期符合归属条件的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 限制性股票拟归属数量：首次授予部分第一个归属期可归属的限制性股票数量为 60.0848 万股；
- 归属股票来源：上海宏力达信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

根据《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）及《宏力达 2025 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）的相关规定，并经公司 2025 年第一次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 4 月 29 日召开第四届董事会第十五次会议，审议通过了《关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》，现将有关事项说明如下：

一、本激励计划批准及实施情况

（一）本激励计划的主要内容

- 1、股权激励方式：第二类限制性股票。
- 2、授予数量：本激励计划向激励对象授予的限制性股票数量为 130.1916 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额 14,000.00 万股的 0.93%。其中，首次授予 122.2216 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.87%，约占本次授予权益总额的 93.88%；预留 7.9700 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额

的 0.06%，约占本次授予权益总额的 6.12%。

3、授予价格（调整前）：本激励计划限制性股票（含预留授予）的授予价格为 14.76 元/股。

4、激励人数：本激励计划首次授予的激励对象总人数为 29 人，预留授予的激励对象总人数为 3 人，包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员。

5、归属期限及归属安排：

本激励计划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	自相应部分授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应部分授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	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。

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。

6、任职期限和业绩考核要求：

（1）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。

（2）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。根据考核指标完成情况确定公司层面的归属比例（X），各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	各年度净利润定比 2024 年增长率（A）		各年度应收账款余额与营业收入之比（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）

第一个归属期	2025	10%	8%	1.00	1.05
第二个归属期	2026	20%	16%	0.90	0.95

注：1、上述“净利润”、“应收账款余额”、“营业收入”以公司该会计年度审计报告所载数据为准；

2、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面归属比例（X）确定方法如下：

考核指标	考核指标完成情况	指标对应系数
对应考核年度实际达成的净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80\%$
	$A < A_n$	$X_1=0$
对应考核年度实际达成的应收账款余额与营业收入之比（B）	$B \leq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_m < B \leq B_n$	$X_2=80\%$
	$B > B_n$	$X_2=0$
公司层面归属比例（X）	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	

（3）满足激励对象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，并依照激励对象的绩效考核结果综合确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果根据其所在部门/业绩单元绩效和个人绩效评定，划分为 A、B、C、D 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：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例（P）	100%		60%~80%	0%

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×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（P）。

所有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）本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2025年3月19日，公司召开第三届董事会第二十一次会议，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》《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》。相关事项已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。

同日，公司召开第三届监事会第十八次会议，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》《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》《关于核实公司<2025 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

公司于 2025 年 3 月 20 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了相关公告。

2、2025 年 3 月 20 日至 2025 年 3 月 29 日，公司对本激励计划拟首次授予激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司监事会未收到任何员工对公司本激励计划拟首次授予激励对象名单提出的异议。2025 年 4 月 1 日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《宏力达监事会关于公司 2025 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》（公告编号：2025-008）。

3、2025 年 4 月 9 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》《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》。2025 年 4 月 10 日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《宏力达关于 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》（公告编号：2025-010）。

4、2025 年 4 月 15 日，公司召开第三届董事会第二十三次会议与第三届监事会第二十次会议，审议通过了《关于向公司 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》。公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了相关议案。监事会对首次授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

公司于 2025 年 4 月 16 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了相关公告。

5、2025 年 7 月 28 日，公司召开第四届董事会第二次会议，审议通过了《关于向公司 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》。公

司董事会薪酬与考核委员会审议通过了相关议案，并对预留授予日的激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

公司于 2025 年 7 月 29 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了相关公告。

6、2025 年 8 月 27 日，公司召开第四届董事会第三次会议，审议通过了《关于调整公司 2025 年限制性股票激励计划授予价格的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了相关议案。

公司于 2025 年 8 月 28 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了相关公告。

7、2026 年 4 月 29 日，公司召开第四届董事会第十五次会议，审议通过了《关于作废公司 2025 年限制性股票激励计划部分限制性股票的议案》《关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了相关议案。

（三）限制性股票授予情况

授予批次	授予日期	授予价格 (调整后)	授予数量 (万股)	授予人数	授予后限制性 股票剩余数量 (万股)
首次授予	2025年4月15日	14.42元/股	122.2216	29人	7.9700
预留授予	2025年7月28日	14.42元/股	7.9700	3人	0

（四）各期限限制性股票归属情况

截至本公告披露日，本激励计划尚未归属。

二、限制性股票归属条件说明

（一）董事会就本激励计划归属条件是否成就的审议情况

2026 年 4 月 29 日，公司召开第四届董事会第十五次会议，审议通过《关于公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的议案》。根据《管理办法》及《激励计划》的相关规定，经公司 2025 年第一次临时股东大会的授权，董事会认为：公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期规定的归属条件已经成就，本次可归属数量共计 60.0848 万股，同意公司为符合条件的 29 名激励对象办理归属相关事宜。

（二）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 年度业绩以及激励对象个人层面绩效考核结果均符合归属条件，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，公司及激励对象均未发生不得归属的情形，激励对象其归属资格合法有效，其考核结果真实、有效。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意为 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的 29 名激励对象办理归属登记事宜，对应的限制性股票可归属数量为 60.0848 万股。上述事项均符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及公司股东尤其是中小股东利益的情形。

（三）关于本激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的说明

1、根据归属时间安排，本激励计划首次授予部分限制性股票已进入第一个归属期

根据《激励计划》的相关规定，首次授予部分第一个归属期为“自相应部分授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应部分授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止”。本激励计划首次授予日为 2025 年 4 月 15 日，因此首次授予部分第一个归属期为 2026 年 4 月 15 日至 2027 年 4 月 14 日。

2、符合归属条件的说明

本激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	符合归属条件情况
<p>（一）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者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>4、法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>5、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）认定的其他情形。</p>	公司未发生前述情形，满足归属条件。
<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>	激励对象未发生前述情形，满足归属条件。

<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) 归属期任职期限要求</p> <p>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。</p>	<p>本次可归属的激励对象符合归属任职期限要求。</p>																			
<p>(四) 公司层面业绩考核要求：</p>	<p>根据大信会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2025 年度出具的审计报告（大信审字[2026]第 28-00097 号）：公司 2025 年实现净利润为 644,331,855.67 元（剔除股份支付费用后），公司 2025 年净利润定比 2024 年增长 189.28%，据此 $X_1=100%$；2025 年应收账款余额与营业收入之比为 0.93，据此 $X_2=100%$。综上，公司层面业绩考核符合归属条件。公司层面的归属比例（X）为 100%。</p>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">归属期</th> <th rowspan="2">对应考核年度</th> <th colspan="2">各年度净利润定比 2024 年增长率 (A)</th> <th colspan="2">各年度应收账款余额与营业收入之比 (B)</th> </tr> <tr> <th>目标值 (Am)</th> <th>触发值 (An)</th> <th>目标值 (Bm)</th> <th>触发值 (Bn)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2025</td> <td>10%</td> <td>8%</td> <td>1.00</td> <td>1.05</td> </tr> </tbody> </table>		归属期	对应考核年度	各年度净利润定比 2024 年增长率 (A)		各年度应收账款余额与营业收入之比 (B)		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	触发值 (Bn)	第一个归属期	2025	10%	8%	1.00	1.05			
归属期				对应考核年度	各年度净利润定比 2024 年增长率 (A)		各年度应收账款余额与营业收入之比 (B)													
		目标值 (Am)	触发值 (An)		目标值 (Bm)	触发值 (Bn)														
第一个归属期	2025	10%	8%	1.00	1.05															
<p>注：1、上述“净利润”、“应收账款余额”、“营业收入”以公司该会计年度审计报告所载数据为准；</p> <p>2、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内的股权激励及/或员工持股计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据。</p> <p>按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面归属比例（X）确定方法如下：</p>																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>考核指标完成情况</th> <th>指标对应系数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">对应考核年度实际达成的净利润增长率 (A)</td> <td>$A \geq A_m$</td> <td>$X_1=100%$</td> </tr> <tr> <td>$A_n \leq A < A_m$</td> <td>$X_1=80%$</td> </tr> <tr> <td>$A < A_n$</td> <td>$X_1=0$</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">对应考核年度实际达成的应收账款余额与营业收入之比 (B)</td> <td>$B \leq B_m$</td> <td>$X_2=100%$</td> </tr> <tr> <td>$B_m < B \leq B_n$</td> <td>$X_2=80%$</td> </tr> <tr> <td>$B > B_n$</td> <td>$X_2=0$</td> </tr> <tr> <td>公司层面归属比例 (X)</td> <td colspan="2">X 取 X_1 和 X_2 的较高值</td> </tr> </tbody> </table>	考核指标	考核指标完成情况	指标对应系数	对应考核年度实际达成的净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100%$	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80%$	$A < A_n$	$X_1=0$	对应考核年度实际达成的应收账款余额与营业收入之比 (B)	$B \leq B_m$	$X_2=100%$	$B_m < B \leq B_n$	$X_2=80%$	$B > B_n$	$X_2=0$	公司层面归属比例 (X)	X 取 X_1 和 X_2 的较高值	
考核指标	考核指标完成情况	指标对应系数																		
对应考核年度实际达成的净利润增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100%$																		
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=80%$																		
	$A < A_n$	$X_1=0$																		
对应考核年度实际达成的应收账款余额与营业收入之比 (B)	$B \leq B_m$	$X_2=100%$																		
	$B_m < B \leq B_n$	$X_2=80%$																		
	$B > B_n$	$X_2=0$																		
公司层面归属比例 (X)	X 取 X_1 和 X_2 的较高值																			
<p>(五) 个人层面绩效考核要求</p>	<p>首次授予的 29 名激励对象中，26 名激励对象第一个归属期个人层面绩效考核结果为 A/B，个人层面归属比例为 100%；3 名激励对象第一个归属期个人层面绩效考核结果为 C，个人层面归属比例为 60%。</p>																			
<p>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，并依照激励对象的绩效考核结果综合确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果根据其所在部门/业绩单元绩效和个人绩效评定，划分为 A、B、C、D 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：</p>																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>考核评级</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例 (P)</td> <td>100%</td> <td></td> <td>60%~80%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		考核评级	A	B	C	D	个人层面归属比例 (P)	100%		60%~80%	0%									
考核评级	A	B	C	D																
个人层面归属比例 (P)	100%		60%~80%	0%																
<p>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×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（P）。</p>																				

综上所述，本激励计划首次授予部分第一个归属期符合条件的 29 名激励对

象合计可归属的限制性股票数量为 60.0848 万股。

(四) 激励对象因个人层面绩效考核结果未完全达标的, 公司对该激励对象对应考核期内不得归属的限制性股票予以作废, 具体内容详见公司于同日在上海证券交易所网站 (www.sse.com.cn) 披露的《宏力达关于作废公司 2025 年限制性股票激励计划部分限制性股票的公告》(公告编号: 2026-020)。

三、本次归属的具体情况

(一) 授予日: 2025 年 4 月 15 日

(二) 归属数量: 首次授予部分第一个归属期可归属的限制性股票数量为 60.0848 万股。

(三) 归属人数: 29 人。

(四) 授予价格 (调整后): 14.42 元/股。

(五) 股票来源: 公司自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

(六) 激励对象名单及归属情况:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	第一个归属期可归属数量 (万股)	可归属数量占已获授予的限制性股票总量的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	江咏	中国	副董事长	17.0000	8.5000	50.00%
2	张占	中国	财务总监	5.7600	2.8800	50.00%
3	袁敏捷	中国	副总经理	4.8000	2.4000	50.00%
4	宫文静	中国	董事会秘书	4.8000	2.4000	50.00%
5	赵金科	中国	福建分公司研发部经理、 核心技术人员	3.2900	1.6450	50.00%
6	郑资	中国	福建宏科技术总监、 核心技术人员	2.9900	1.4950	50.00%
董事、高级管理人员、核心技术人员小计				38.6400	19.3200	50.00%
二、其他激励对象						
中层管理人员、技术 (业务) 骨干人员 (共 23 人)				83.5816	40.7648	48.77%
首次授予部分合计 (共 29 人)				122.2216	60.0848	49.16%

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。

四、董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的核实情况

公司董事会薪酬与考核委员会对 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的激励对象名单进行审核，发表核查意见如下：

公司 2025 年度业绩以及激励对象个人层面绩效考核结果均符合归属条件，公司 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件已经成就，公司及激励对象均未发生不得归属的情形，激励对象其归属资格合法有效，其考核结果真实、有效。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意为 2025 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的 29 名激励对象办理归属登记事宜，对应的限制性股票可归属数量为 60.0848 万股。上述事项均符合相关法律法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及公司股东尤其是中小股东利益的情形。

五、归属日及买卖公司股票情况的说明

公司将统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续，并将中国证券登记结算有限责任公司上海分公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在本公告日前 6 个月内不存在买卖公司股票的行为。

六、限制性股票费用的核算及说明

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，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，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，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生影响。

七、法律意见书的结论性意见

国浩律师（上海）事务所认为：截至本法律意见书出具之日，宏力达本次归

属及本次作废的相关事项已取得了现阶段必要的批准和授权；本次激励计划已进入首次授予部分第一个归属期，第一个归属期的归属条件均已成就；本次作废的原因和数量符合《管理办法》和《激励计划（草案）》的相关规定。

八、上网公告附件

（一）《宏力达第四届董事会第十五次会议决议公告》；

（二）《宏力达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第一个归属期符合归属条件的激励对象名单的核查意见》；

（三）《国浩律师（上海）事务所关于上海宏力达信息技术股份有限公司 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及作废处理部分限制性股票相关事项的法律意见书》。

特此公告。

上海宏力达信息技术股份有限公司董事会

2026 年 4 月 30 日