证券代码:688390 证券简称:固德威 公告编号:2026-005

固德威技术股份有限公司 2026年股权激励计划(草案)摘要公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式	□第一类限制性股票 √第二类限制性股票 □股票期权 □其他
股份来源	√发行股份 √回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	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60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	363.8630万股
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	1.50%
本次股权激励计划是否有预留	√是,预留数量72.77万股; 占本股权激励拟授予权益比例:20% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	291.0930万股
激励对象数量	拟首次授予的激励对象人数为391人
激励对象数量占员工总数比例	约占公司2024年12月底员工总数的10.17%
激励对象范围	√董事 √高级管理人员 √核心技术或业务人员 □外籍员工 √其他,管理骨干、技术骨干和业务骨干
授予价格/行权价格	37.24元/股

一、股权激励计划目的

为了进一步健全固德威技术股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司信息自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《自律监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《固德威技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定《固德威技术股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)。

截至本激励计划公告日,本公司同时正在实施2021年限制性股票激励计划、2022年限制性股票激励计划及2024年限制性股票激励计划。

(一)2021年限制性股票激励计划的简要情况

公司于2021年6月11日以36.73元/股的授予价格向122名首次授予激励对象授予52.40万股第二类限制性股票;于2022年4月13日,以36.73元/股的授予价格向24名预留授予激励对象授予13.65万股第二类限制性股票。截至目前,首次授予部分第一个归属期的限制性股票已归属,归属股票数量40.7533万股(调整后),上市流通时间为2023年7月28日;首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期的限制性股票已归属,归属股票数量58.5426万股(调整后);上市流通时间为2024年7月21日。首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期的限制性股票已归属,归属股票数量18.6531万股(调整后);上市流通时间为2025年9月17日。还剩余预留授予部分第三个归属期的限制性股票尚未归属。

(二)2022年限制性股票激励计划的简要情况

公司于2022年10月28日以85.12元/股的授予价格向85名首次授予激励对象授予38.95万股第二类限制性股票;于2023年10月20日,以59.66元/股的授予价格向34名预留授予激励对象授予13.44万股第二类限制性股票。截至目前,首次授予部分第一个归属期的限制性股票已归属,归属股票数量22.3538万股(调整后),上市流通时间为2025年10月30日。其他批次授予的限制性股票尚未办理归属。

(三)2024年限制性股票激励计划的简要情况

公司于2024年9月27日以32.77元/股的授予价格向187名首次授予激励对象授予140.70万股第二类限制性股票。截至目前,前述第二类限制性股票均未进行归属。

本次激励计划与正在实施的2021年限制性股票激励计划、2022年限制性股票激励计划及2024年限制性股票激励计划互相独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。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后,在归属期内以授予价格分次获得公司A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

1、2024年2月7日,公司召开的第三届董事会第二十次会议,审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》,同意公司使用自有资金通过集中竞价交易方式进行股份回购。回购股份将用于员工持股计划或股权激励。2024年5月8日,公司披露了《关于股份回购实施结果暨股份变动的公告》(公告编号:2024-024),公司已实际回购公司股份103,019股,占当时公司总股本的0.06%,回购成交的最高价为100元/股,最低价为92.07元/股,成交总金额为9,998,621.64元(不含印花税、交易佣金等交易费用)。

2、2025年6月3日,公司召开第三届董事会第三十二次会议,审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》,同意公司使用自有资金和股票回购专项贷款通过集中竞价交易方式进行股份回购。回购股份将用于股权激励或员工持股计划,或用于减少注册资本。2025年10月21日,公司披露了《关于股份回购实施结果暨股份变动的公告》(公告编号:2027-037),公司已实际回购公司股份2,977,301股,占当时公司总股本的1.23%,回购最高价格55.99元/股,回购最低价格40.49元/股,成交总金额为149,979,449.01元(不含印花税、交易佣金等交易费用)。

上述回购事项不会对公司的经营、财务和未来发展产生重大影响,不会影响公司的上市地位。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量363.8630万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额24,299.6473万股的1.50%。其中,首次授予291.0930万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额24,299.6473万股的1.20%,约占本次授予权益总额的80.00%;预留72.77万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额24,299.6473万股的0.30%,预留部分约占本次授予权益总额的20.00%。

截至本激励计划草案公告日,2021年限制性股票激励计划尚在有效期内,2021年限制性股票激励计划中首次授予限制性股票143.7856万股(调整后),预留授予限制性股票37.4556万股(调整后),共已作废40.0616万股,共尚有141.1796万股在有效期内。2022年限制性股票激励计划尚在有效期内,2022年限制性股票激励计划中首次授予限制性股票76.3420万股(调整后),预留授予限制性股票18.8160万股(调整后),共已作废20.3140万股,共尚有74.8440万股在有效期内。2024年限制性股票激励计划尚在有效期内,2024年限制性股票激励计划中首次授予限制性股票140.70万股。本次拟授予限制性股票363.8630万股,2021年限制性股票激励计划、2022年限制性股票激励计划、2024年限制性股票激励计划及2026年限制性股票激励计划合计授予限制性股票720.5866万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额24,299.6473万股的2.97%。

公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20.00%。本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本公司股票,累计不超过本计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜,限制性股票授予数量/归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、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、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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司(含控股子公司,下同)董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员(不包括公司独立董事,也不包括外籍人员、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及其配偶、父母、子女)。

(二)激励对象人数/范围

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计391人,约占公司2024年12月底员工总数3,843人的10.17%。根据激励对象在公司任职时间长短,本次计划的激励对象分为两类,第一类激励对象366人,第二类激励对象25人,包括:

1、董事、高级管理人员;

2、核心技术人员;

3、董事会认为需要激励的其他人员。

注:以2025年12月31日为基准日计算入司时间,第一类激励对象为入司两年以上(含两年)的员工,第二类激励对象为入司两年以下的员工。

以上激励对象中,所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由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。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

(三)激励对象获授权益的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	潘冬华	中国	董事、副总经理	10.00	2.75%	0.04%
2	侯祥勇	中国	职工代表董事	4.00	1.10%	0.02%
3	都进利	中国	财务总监	3.00	0.82%	0.01%
4	王银超	中国	董事会秘书、法务总监	3.00	0.82%	0.01%
5	向军	中国	核心技术人员	4.00	1.10%	0.02%
6	徐南	中国	核心技术人员	4.00	1.10%	0.02%
小计				28.00	7.70%	0.12%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(385人)				263.0930	72.31%	1.08%
首次授予限制性股票数量合计(391人)				291.0930	80.00%	1.20%
三、预留部分				72.77	20.00%	0.30%
合计				363.8630	100.00%	1.50%

注:1、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未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的20%。

2、本计划首次授予激励对象不包括公司独立董事,也不包括外籍人员、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及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由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激励对象相关信息。

4、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)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2、公司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,并在公司股东会审议本激励计划前5日披露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薪酬与考核委员会核实。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格/行权价格	37.24元/股
授予价格的确定方式	√前1个交易日均价,74.47元/股 □前20个交易日均价,61.41元/股 □前60个交易日均价,60.24元/股 □前120个交易日均价,55.55元/股

(一)首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股37.24元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股37.24元的价格购买公司从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

(二)首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格确定为37.24元/股,不低于下列价格较高者:

1、本激励计划草案公告前1个交易日交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股74.47元的50%,为37.24元/股;

2、本激励计划草案公告前20个交易日交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)每股61.41元的50%,为30.71元/股;

3、本激励计划草案公告前60个交易日交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)每股60.24元的50%,为30.12元/股;

4、本激励计划草案公告前120个交易日交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)每股55.55元的50%,为27.78元/股。

(三)预留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的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致,为每股37.24元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

(四)定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方式参考了《上市公司股权激励管理办法》第二十三条的规定,是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的,并基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的,本次定价本着“重点激励、有效激励”对等的原则,将进一步稳定和激励核心人才。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,系为保障公司激励计划的有效性与一致性,有助于吸引和激励未来加入公司的核心员工,更好地为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

本次激励计划限制性股票授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定,有利于本次激励计划的顺利实施,有利于有效地对公司员工进行激励,有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进,有利于公司的持续发展,使公司在行业竞争中获得优势。

六、股权激励计划的相关时间安排

(一)股权激励计划的有效期

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60个月。

(二)股权激励计划的相关日期及期限

1、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。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首次授予权益,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》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

2、归属日

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,但不得在下列期间内归属:

(1)上市公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前十五日起算,至公告前一日;

(2)上市公司季度报告、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起或者在决策过程中,至依法披露之日止;

(4)中国证监会及上海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。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

3、归属安排

公司对首次授予的两类激励对象分别设置了不同的归属安排,具体如下:

第一类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

第二类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三个归属期	自相应授予之日起36个月后的首个交易日至相应授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

本激励计划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
预留授予的限制性股票第一个归属期	自相应授予之日起12个月后的首个交易日至相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自相应授予之日起24个月后的首个交易日至相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三个归属期	自相应授予之日起36个月后的首个交易日至相应授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

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,则因此原因获得的股份同样不得归属。

4、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,激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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。

(3)激励对象为公司董事和高级管理人员的,减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15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》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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、获授权益及归属的条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应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的,则不能向激励对象授予限制性股票。

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。

(二)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

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)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;若公司发生不得实施股权激励的情形,且激励对象对此负有责任的,或激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、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。

4、满足公司层面业绩考核要求

公司对首次授予的两类激励对象分别设置了不同的考核安排,具体如下:

第一类激励对象	
归属期	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026年营业收入不低于108亿元; (2)2026年净利润不低于6亿元。
第二个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026-2027年营业收入累计不低于243亿元; (2)2026-2027年净利润累计不低于14亿元。

第二类激励对象	
归属期	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026年营业收入不低于108亿元; (2)2026年净利润不低于6亿元。
第二个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026-2027年营业收入累计不低于243亿元; (2)2026-2027年净利润累计不低于14亿元。
第三个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026-2028年营业收入累计不低于411亿元; (2)2026-2028年净利润累计不低于25亿元。

注:1、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、“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

预留授予部分的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026年营业收入不低于108亿元; (2)2026年净利润不低于6亿元。
第二个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026-2027年营业收入累计不低于243亿元; (2)2026-2027年净利润累计不低于14亿元。
第三个归属期	满足以下两个目标之一: (1)2026-2028年营业收入累计不低于411亿元; (2)2026-2028年净利润累计不低于25亿元。

注:1、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、“净利润”是指归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核,在公司董事会薪酬与考核委员会的指导下,人力资源部门负责所有激励对象考核期间的综合评议工作,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A、B+、B、C、D(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为D)五个档次,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:

考核结果	A	B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%		80%	50%	0%

所有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×个人层面归属比例。

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,不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入或净利润指标,该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力或获利能力,是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本次限制性股票计划激励对象设置了业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外,公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上,公司本次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约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

(四)实行多期股权激励计划,后期股权激励计划的公司层面业绩考核低于前期股权激励计划的合理性说明

本激励计划与公司正在实施的2024年限制性股票激励计划存在重叠考核年份,针对重叠考核年份,本激励计划相应业绩指标低于前期业绩指标,主要系公司2024年限制性股票激励计划设置的营业收入和净利润增长目标具有较高挑战性,而公司目前经营环境较前期激励计划制定时发生了较大的变化,且未来收入及盈利的实现受到宏观经济、市场环境、产业政策、行业竞争情况等诸多不确定因素的影响,可能会对公司经营带来不利影响。若本激励计划重叠考核年份仍沿用前期的业绩考核指标,难以达到预期的激励效果,亦与股权激励的初衷相悖,进而影响员工的积极性和公司的长期稳健发展。

为应对外部环境的不确定性,提升股权激励的有效性,并稳固核心团队,公司综合考量了国内外宏观经济环境、公司经营状况、历史业绩、行业发展趋势、市场竞争格局和公司战略规划等多方面因素,在确保考核指标可实现性的同时,兼顾了对员工的激励与约束作用,从而设定了本激励计划的公司层面业绩考核目标。此举旨在激发员工的积极性,提升公司的核心竞争力,保障公司未来发展战略和经营目标的顺利实现。

八、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票数量及归属数量的调整方法

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、缩股等事项,应对限制性股票授予数量/归属数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(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授予/归属数量。

2、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2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授予/归属数量。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

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:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中:P0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、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

其中:P0为调整前的授予价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中:P0为调整前的授予价格;n为缩股比例;P为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P0-V$

其中:P0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。

5、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做调整。

(三)限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案(因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东会审议)。公司应聘请律师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向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

九、公司授予权益及激励对象行权的程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时,作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东会审议;同时提请股东会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)工作。

3、薪酬与考核委员会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前,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)。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议股权激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、归属(登记)和作废等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前,薪酬和考核委员会、董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。薪酬和考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司薪酬和考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,薪酬和考核委员会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内)。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1、公司薪酬和考核委员会、董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,薪酬和考核委员会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具相关意见。对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜,对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告薪酬和考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前,应当向上海证券交易所提出申请,经上海证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

十、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

2、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。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、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。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

6、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准,公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。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的规定进行追偿。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利,不构成公司对员工聘用期限的承诺,公司对员工的聘用、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、劳务合同或聘用协议执行。

8、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

1、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。

2、激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票,并按规定限售和买卖股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

5、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。

6、激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税