证券代码:603063 证券简称:禾望电气 公告编号:2026-034

深圳市禾望电气股份有限公司 2026年股票期权与限制性股票激励计划(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	V第一类限制性股票 V股票期权
股份来源	V发行股份 V回购股份 □其他
本次股权激励计划有效期	60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	2,280.00万股(万份)
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	4.97%
本次股权激励计划是否有预留	V是,预留数量108.00万股(万份); 占本股权激励拟授予权益比例4.74% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	2,172.00万股(万份)
激励对象数量	706人
激励对象数量占员工总数比例	27.56%
激励对象范围	V董事 V高级管理人员 V核心技术或业务人员 V外籍员工 □其他,_____
授予价格/行权价格	限制性股票授予价格:17.11元/股 股票期权行权价格:30.79元/份

一、公司基本情况

(一)公司简介

公司名称	深圳市禾望电气股份有限公司
统一社会信用代码	91440300661011911B
法定代表人	韩玉
注册资本	458,800,992元(截至2026年3月31日)
成立日期	2007年4月20日
注册地址	广东省深圳市福田区沙头街道天安社区皖河路与香蜜湖路交汇处天安创新科技广场(二期)六层西座609室
股票代码	603063.SH
上市日期	2017年7月28日
主营业务	公司专注于电能变换领域的技术,产品及系统方案的研发与应用,经过持续的研发投入与创新,公司目前已形成以电力电子技术、电气传动技术、工业通信/互联技术和集成/制造工艺技术为核心的技术平台,以该技术平台为基础,公司建立了以中小功率变流器、光伏级低压变流器、IGCT中压变流器和吸能高压变流器为核心的四大产品平台;通过交叉组合与功能拓展,公司在多个应用工艺领域不断丰富产品系列,目前主要产品包括风电变流器、光伏逆变器、电气传动、储能、氢能类产品等。
所属行业	电气机械和器材制造业

(二)公司最近三年主要业绩情况

单位:元 币种:人民币

主要会计数据	2025年	2024年	2023年
营业收入	4,167,918,226.01	3,733,285,492.02	3,752,017,749.36
归属于母公司所有者的净利润	531,023,072.22	440,578,959.24	502,247,816.96
扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润	524,931,757.12	396,659,137.21	420,882,333.89
归属于上市公司股东的净资产	5,155,833,558.04	4,301,600,979.34	3,938,314,699.80
总资产	9,282,233,645.70	7,950,716,228.10	7,247,308,048.09
主要财务指标	2025年	2024年	2023年
基本每股收益(元/股)	1.17	1.00	1.13
稀释每股收益(元/股)	1.17	1.00	1.13
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	1.16	0.90	0.95
加权平均净资产收益率(%)	11.17	10.71	13.62
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	11.04	9.64	11.42

(三)公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	韩玉	董事长
2	郑大鹏	副董事长、总经理
3	李小康	职工董事
4	王建平	独立董事
5	刘红乐	独立董事
6	陈文锋	副总经理 首席财务官(财务负责人)
7	肖安波	副总经理 首席运营官
8	周竞生	副总经理 首席技术官
9	梁龙伟	副总经理
10	王瑛	副总经理
11	曹阳	董事会秘书

二、本激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干的积极性,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,按照收益与贡献对等的原则,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》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划的股权激励方式为向激励对象授予股票期权和限制性股票。本激励计划的股票来源为公司从二级市场回购的公司A股普通股或/和向激励对象定向发行公司A股普通股。

(一)2024年2月4日,公司召开2024年第一次临时董事会会议,审议通过了《关于回购公司股份方案的议案》,同意公司使用自有资金以集中竞价交易方式回购公司股份,用于后续实施员工持股计划或股权激励计划,回购资金总额不低于2,000万元(含)且不超过2,500万元(含),回购价格不超过人民币30.00元/股,回购期限自董事会审议通过本次回购方案之日起不超过12个月。2024年9月8日,公司首次实施股份回购,并于2025年9月9日披露了首次回购股份情况。

2026年3月10日,公司发布了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份完成暨回购实施结果的公告》,公司回购计划实施完成,实际回购公司股份合计331,400股,占公司当时总股本0.07%,本次回购股份的资金来源为公司自有资金。

四、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计2,280.00万股,占截至2026年3月31日公司股本总额45,880.0992万股的4.97%。授予部分具体如下:

股票期权激励计划:公司拟向激励对象授予2,089.00万份股票期权,占截至2026年3月31日公司股本总额45,880.0992万股的4.55%,其中,首次授予1,981.00万份股票期权,占本计划拟授予权益总数的86.89%,占截至2026年3月31日公司股本总额45,880.0992万股的4.32%;预留108.00万份股票期权,占本计划拟授予权益总数的4.74%,占截至2026年3月31日公司股本总额45,880.0992万股的0.24%。股票期权在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

限制性股票激励计划:公司拟向激励对象授予191.00万股限制性股票,占本计划拟授予权益总数的8.38%,占截至2026年3月31日公司股本总额45,880.0992万股的0.42%。一次性授予,无预留权益。

2023年,公司实施2023年股票期权激励计划,截至目前,尚有684.8398万份权益仍在有效期内。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10%。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%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票登记期间,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜,股票期权和限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

五、激励对象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》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

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)骨干(不包括独立董事及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)。

(二)激励对象的范围

本激励计划拟首次授予的激励对象共计706人,包括:

1、董事、高级管理人员;

2、中层管理人员;

3、公司核心技术(业务)骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事及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。

以上激励对象中,董事必须经股东会选举;高级管理人员必须经公司董事会聘任。以上所有激励对象必须在本激励计划授予权益时与公司或其控股子公司具有雇佣或劳务关系。

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、董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)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原则上参照首次授予激励对象的标准确定。

(三)激励对象的核实

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

2、公司董事会薪酬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日披露董事会薪酬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委员会核实。

(四)激励对象获授的股票期权与限制性股票的分配情况

1、本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予权益总数的比例	占截至2026年3月31日总股本的比例
中层管理人员、核心技术(业务)骨干(689人)		1,981.00	86.89%	4.32%
预留		108.00	4.74%	0.24%
合计		2,089.00	91.62%	4.55%

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公司股票数量,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10%。

2、本激励计划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。

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、董事会薪酬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。

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。

2、本激励计划拟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	获授的限制性股票数量(万股)	占授予权益总数的比例	占截至2026年3月31日总股本的比例
郑大鹏	副董事长、总经理	50.00	2.19%	0.11%
周竞生	副总经理、首席技术官	30.00	1.32%	0.07%
肖安波	副总经理、首席运营官	30.00	1.32%	0.07%
梁龙伟	副总经理	30.00	1.32%	0.07%
陈文锋	副总经理、首席财务官(财务负责人)	30.00	1.32%	0.07%
曹阳	董事会秘书	15.00	0.66%	0.03%
李小康	职工代表董事	6.00	0.26%	0.01%
合计(7人)		191.00	8.38%	0.42%

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公司股票数量,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10%。

2、本激励计划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。

3、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、股票期权行权价格/限制性股票授予价格及其确定方法

行权价格	30.79元/股
行权价格的确定方法	√前1个交易日均价,34.21元/股 □前20个交易日均价,32.51元/股 □前60个交易日均价,31.91元/股 □前120个交易日均价,31.91元/股
授予价格	17.11元/股
授予价格的确定方法	√前1个交易日均价,34.21元/股 □前20个交易日均价,32.51元/股 □前60个交易日均价,31.91元/股 □前120个交易日均价,31.91元/股

(一)股票期权的行权价格及其确定方法

1、股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权(含预留)的行权价格为每份30.79元,即满足授予条件后,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份30.79元的价格购买1股公司股票的权利。预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格一致。

2、股票期权的行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不得低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(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34.21元的90%,为每股30.79元;

(2)本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(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31.91元的90%,为每股28.72元。

3、定价说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式,该定价方式的目的是为了保障本次激励的有效性,进一步稳定和激励核心团队,从而保证公司核心业务稳定发展,维护公司整体利益,对公司产生正向影响。

本次股票期权激励计划的激励对象为对公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的公司重要人员,上述对象承担着公司经营管理、技术发展、业务拓展等重要工作,是公司核心竞争力的重要人力资源基础,对公司长期发展起到重要作用。

为保证激励效果,推动本激励计划的顺利实施,本激励计划授予的股票期权的行权价格综合考虑了当前二级市场行情、股权激励市场实践案例、激励成本的控制,并结合公司实际需求而确定。在该定价水平的基础之上,公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量。本次激励的定价原则与本次业绩要求相匹配,公司设置了具有挑战性的业绩考核目标,需要发挥激励对象的主观能动性和创造性。此外,本激励计划实施周期较长,能够对激励对象起到有效的约束作用,激励对象的预期收益取决于公司业绩发展和二级市场行情,与股东利益具有一致性,从而引导激励对象关注公司的长期发展。因此,股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

同时考虑到股票市场存在波动性,采用常规定价模式的股票期权,时常发生即使员工完成了业绩考核,仍存在因股价原因而无法行权的可能性,不利于公司塑造共担风险、共享收益的文化和提升员工的积极性。因此,在综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用等多种因素,为确保激励效果并有效调动激励对象的积极性,本次股票期权激励计划行权价格采用自主定价方式。

公司将聘请独立财务顾问对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表专业意见。

(二)限制性股票的授予价格及其确定方法

1、授予限制性股票的授予价格

授予限制性股票的授予价格为每股17.11元,即满足授予条件后,激励对象可以每股17.11元的价格购买1股公司股票。

2、授予限制性股票的授予价格的确定方法

授予限制性股票授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(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34.21元的50%,为每股17.11元;

(2)本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(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31.91元的50%,为每股15.96元。

七、本激励计划的相关时间安排

(一)股票期权激励计划的时间安排

1、有效期

本激励计划股票期权的有效期自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过60个月。

2、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日内首次授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授权的股票期权失效。预留部分须在本激励计划经公司股东会审议通过后的12个月内明确授予对象。

3、等待期

本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授予日起12个月、24个月、36个月。预留部分的股票期权若是在2026年三季报披露前授予,则预留部分的股票期权对应的等待期与首次授予的股票期权对应的等待期一致,预留部分的股票期权若是在2026年三季报披露后授予,则预留部分的股票期权分两次行权,对应的等待期分别为14个月、26个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日和行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权,可行权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行权:

(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,至公告前一日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

(3)自可能对本公司股票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)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权首次授予日起12个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权首次授予日起24个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权首次授予日起36个月后的首个交易日起至股票期权首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若本激励计划预留部分的股票期权在2026年三季报披露前授予,则行权期及各期行权时间安排与首次授予股票期权一致;若预留部分的股票期权在2026年三季报披露后授予,则行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权预留授予日起14个月后的首个交易日起至股票期权预留授予日起26个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自股票期权预留授予日起26个月后的首个交易日起至股票期权预留授予日起38个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束,且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等,若届时股票期权不得行权的,则因前述原因获得的权益同样不得行权。

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次股票期权激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、规章以及规范性文件和《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、高级管理人员的,其在就任时确定的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,法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

(3)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、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《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。

(二)限制性股票激励计划的时间安排

1、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登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止,最长不超过48个月。

2、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日内对激励对象进行授予并完成公告、登记;有获授权益条件的,需在条件成就后60日内提出权益并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,需披露未完成原因并终止实施本计划,未授予的限制性股票失效。

上市公司不得在下列期间内授予限制性股票:

(1)上市公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,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)自可能对本公司股票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者进入决策程序之日,至依法披露之日内;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章等对上述不得授予的期间另有规定的,以相关规定为准。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

3、限制性股票的限售期和解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票限售期分别自相应部分限制性股票授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购并注销。

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票,公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

4、禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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、高级管理人员的,其在就任时确定的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,法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

(3)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、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《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。

八、本次激励计划股票期权/限制性股票的授予条件与行权/解除限售条件

(一)股票期权的授予、行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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股票期权。

(1)公司未发生以下任一情形:

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)激励对象未发生以下任一情形:

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。

2、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,激励对象获授的限制性股票方可授予:

(1)公司未发生以下任一情形:

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)激励对象未发生以下任一情形:

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。

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行权的股票期权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权行权期的相应考核年度为2026-2028年三个会计年度,每个会计年度考核一次。本激励计划首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2026年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以公司2025年营业收入为基数,公司2026年营业收入增长率不低于10%; 2、以公司2025年净利润为基数,公司2026年净利润增长率不低于10%。
第二个行权期	2027年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以公司2025年营业收入为基数,公司2027年营业收入增长率不低于20%; 2、以公司2025年净利润为基数,公司2027年净利润增长率不低于20%。
第三个行权期	2028年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以公司2025年营业收入为基数,公司2028年营业收入增长率不低于30%; 2、以公司2025年净利润为基数,公司2028年净利润增长率不低于30%。

若本激励计划预留部分的股票期权在2026年三季报披露前授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分的股票期权在2026年三季报披露后授予,预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下:

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2027年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以公司2025年营业收入为基数,公司2027年营业收入增长率不低于20%; 2、以公司2025年净利润为基数,公司2027年净利润增长率不低于20%。
第二个行权期	2028年	公司需满足下列两个条件之一: 1、以公司2025年营业收入为基数,公司2028年营业收入增长率不低于30%; 2、以公司2025年净利润为基数,公司2028年净利润增长率不低于30%。

注:1、以上营业收入指经审计的上市公司营业收入,下同;

2、以上净利润指归属于上市公司股东的净利润,下同。由本次股权激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

期权的行权条件达成,则激励对象按照计划规定比例行权。反之,若行权条件未达成,则公司按照本激励计划,激励对象所获期权当期可行权份额注销。

(4)个人层面绩效考核要求

董事会薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的绩效考核等级确定其行权的比例,激励对象个人当年实际行权额度=标准系数(K)×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效考核等级划分为杰出(S)、优秀(A)、良好(B+)、一般(B-)、待改进(C)和不合格(D)七个档次,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

等级	杰出(S)	优秀(A)	良好(B+)	良好(B)	一般(B-)	待改进(C)	不合格(D)
标准系数(K)	K=1.0					K=0.7	K=0

若激励对象上一年度个人绩效考核等级为杰出、优秀、良好、一般、待改进,则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”,激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售,当期未能解除限售部分由公司注销;若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格,则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”,公司将按照本激励计划的规定,取消该激励对象当期解除限售额度,限制性股票由公司按授予价格回购注销。

(二)限制性股票激励计划的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《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,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。董事会薪酬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。

3、公司董事会薪酬委员会应当对股票期权与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,董事会薪酬委员会(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、本激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内向激励对象首次授予相关权益并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权与限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的,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》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在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。

6、公司授予权益前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

7、公司授予激励对象限制性股票后,涉及注册资本变更的,由公司向工商登记机关办理变更登记或备案手续。

(三)股票期权的行权程序

1、在行权日前,公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议,董事会薪酬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权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象,由公司统一办理行权事宜,对于未满足条件的激励对象,由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已行权的公司股票进行转让,但公司董事、高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司股票期权行权前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

4、激励对象行权后,涉及注册资本变更的,由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

(四)限制性股票解除限售的程序

1、在解除限售日前,公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议,董事会薪酬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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象,由公司统一办理行权事宜,对于未满足条件的激励对象,由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让,但公司董事、高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司解除激励对象限制性股票限售前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(五)本激励计划的变更、终止程序

1、本激励计划的变更程序

(1)公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

(2)公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东会审议决定,且不得包括下列情形:

①导致提前解除限售/加速行权的情形;

②降低授予/行权价格的情形。

2、本激励计划的终止程序

(1)公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的,终止实施本激励计划,不得向激励对象继续授予新的权益,激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

(2)激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的,公司不再继续授予其权益,其已获授但尚未行使的权益终止行使。

(3)公司在股东会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

(4)公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东会审议决定。

(5)律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(6)本激励计划终止时,公司应当注销尚未行权的股票期权,回购尚未解除限售的限制性股票,并按照《公司法》的规定进行处理。

(7)公司注销股票期权前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理注销事宜,并进行公告。公司需要回购限制性股票时,应及时召开董事会和股东会审议回购股份方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施回购时,应向证券交易所申请注销限制性股票的相关手续,经证券交易所确认后,及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续,并进行公告。

(8)公司终止实施本激励计划,自决议公告之日起3个月内,不再审议和披露股权激励计划草案。

如相关法律、行政法规、部门规章对变更程序的要求的规定发生变化,则按照变更后的规定执行。

十一、公司/激励对象各自的权利义务

(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行权/解除限售条件,公司将按本激励计划规定的原则,向激励对象注销其相应的未行权的股票期权,回购注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

2、公司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。

3、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权/限制性股票提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助,损害公司利益。

4、公司应及时按照有关规定履行激励计划申报、信息披露等义务。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等的有关规定,积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权,满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿行权/解除限售并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

6、参与本激励计划不构成公司对激励对象聘用期限的承诺,公司与激励对象的聘用关系或劳动关系仍按公司与激励对象签订的聘用协议或劳动合同执行。

7、法律、法规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、激励对象应当按照本激励计划规定行权其获授的股票期权,限售其获授的限制性股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金,激励对象应当保证资金来源合法合规。

4、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

5、公司进行现金分红时,激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有。若该部分限制性股票未能解除限售,公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红,并做相应会计处理。

6、激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的,应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司,并由公司代为履行纳税义务。

7、激励对象所获授的限制性股票,经证券登记结算公司登记过户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、配股权等。在限制性股票解除限售之前,激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或者偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,