

(上接 41 版)

提升“关键少数”履职能力,强化履职风险防范。公司将继续密切关注监管动向,畅通与“关键少数”的多元化沟通渠道,做好履职保障,积极做好“关键少数”参加监管部门举办的相关培训,助力“关键少数”正确把握政策导向,及时精准把握变化,不断提升履职能力。常态化关注“关键少数”履职行为及风险防控,完善由独立董事、审计委员会、内控部门等多层级多维度监督机制,对“关键少数”在资金占用、对外担保、关联交易等事项上重点加强监督,防范履职风险,提升规范运作水平,建立健全与公司发展相匹配的绩效考核体系,将董事、高级管理人员薪酬与上市公司经营业绩合理挂钩,实现薪酬与业绩相匹配,构建以风险共担、长期主义为核心的薪酬分配机制,对标监管要求持续优化薪酬结构,引导管理层持续提升价值创造,推动股东利益与公司长远发展实现高度统一。

五是聚焦基于公司目前所处的外部环境和实际情况制定,所涉及的发展战略、经营计划等前瞻性陈述,不构成对公司投资者的实质性承诺,方案的实施可能受市场环境、行业发展、政策调整等因素的影响,存在一定的不确定性,敬请投资者理性投资,注意投资风险。

浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日

证券代码:603213 证券简称:镇洋发展 公告编号:2026-028
转债代码:113681 转债简称:镇洋转债

浙江镇洋发展股份有限公司 关于确认 2025 年度董事、高级管理人员薪酬 及 2026 年度薪酬方案的公告

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。

浙江镇洋发展股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年4月8日召开第二届董事会薪酬与考核委员会第十一次会议,于2026年4月16日召开第二届董事会第三十三次会议,审议了《关于确认2025年度董事薪酬及2026年度薪酬方案的议案》以及《关于确认2026年度高级管理人员薪酬(不含独立董事)薪酬及2026年度薪酬方案的议案》,现将具体情况公告如下:

一、2025年度董事、高级管理人员薪酬确认情况

姓名	职务	任职状态	薪酬确认(含津贴和补贴的税前薪酬)(万元)	是否在上市公司关联方领取薪酬
沈晓华	董事长、总经理	在职	93.64	否
任伟群	董事	现任	81.21	否
曹建	董事	现任	0	是
陆志忠	董事	现任	0	否
王耀明	董事	现任	0	否
曹建	独立董事	现任	16.56	否
顾立东	独立董事	现任	8	否
孙兆忠	独立董事	现任	8	否
吴晓敏	独立董事	现任	8	否
孙大伟	董事	离任	0	是
曹建	首席财务官	现任	82.32	否
陈远	常备副总经理、财务负责人	现任	88.18	否
王慧娟	副总经理、董事会秘书	现任	70.76	否
王艳梅	副总经理兼总工程师	现任	76.14	否
合计			564.01	

注:报告期内,公司董事、高级管理人员变动情况如下:

1. 2025年4月16日,孙大伟先生因工作调整,向公司董事会辞去董事职务,辞职后,孙大伟先生不再担任公司任何职务。

2. 公司于2025年5月9日召开2024年年度股东大会,选举王炳刚先生为公司第二届董事会非独立董事,任自股东大会审议通过之日起至第二届董事会届满之日止。

3. 公司于2025年11月17日召开第二届董事会第三次会议,聘任吴晓敏先生担任公司首席财务官,任自本次会议审议通过之日起至第二届董事会届满之日止。吴晓敏先生担任公司财务总监兼首席财务官,上述列示薪酬为其全年从公司获得的税前薪酬总额。

二、2026年度董事、高级管理人员薪酬方案

为了充分激励公司董事、高级管理人员的积极性和创造性,提高经营业绩,促进公司稳健、可持续发展,按照风险、责任与薪酬相匹配的原则,根据上市公司监管政策,公司制定了2026年度董事、高级管理人员薪酬方案,具体如下:

(一)适用范围

薪酬方案自股东大会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止;高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止。

三、具体薪酬方案

1. 董事薪酬方案

(1) 内部董事:在公司担任高级管理人员或其他关键职务的非独立董事,薪酬按照其所任职务对应的薪酬标准确定,考核以及绩效奖金等均由公司计提,薪酬不与股权激励等薪酬。

(2) 外部非独立董事:外部非独立董事在公司领取薪酬或津贴。

(3) 独立董事:独立董事津贴为8万元/年(税前),按年发放。

2. 高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员根据其在本公司担任的管理职务,按公司薪酬与绩效考核管理的相关制度领取薪酬。公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效工资和任期激励三部分构成,其中,绩效工资占比不低

于基本薪酬与绩效工资总额的60%,且绩效工资与公司经营业绩和个人绩效相挂钩,根据经审计的年度财务数据及相应年度考核结果确定。

(四)其他说明

1. 公司与董事、高级管理人员基本薪酬按月发放,绩效工资和任期激励在年终考核规定发放,以上薪酬均为含税薪酬,公司将按照国家和公司有关规定扣除(或代扣代缴)个人所得税、各类社会保险、住房公积金、企业年金等费用。

2. 公司董事、高级管理人员因行使职权、参加培训等与公司相关而发生的合理费用由公司承担。

3. 公司董事、高级管理人员因履职、离任、任期届满等原因而发生,薪酬按其实际任期计算并予以发放。

4. 上述方案中未尽事宜,按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件、《公司章程》和《公司章程》董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定执行。

6. 根据《公司章程》有关规定,《关于确认2025年度公司董事薪酬及2026年度薪酬方案的议案》仍需提交公司2025年年度股东大会审议。

特此公告。

浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日

浙江镇洋发展股份有限公司 关于会计政策变更的公告

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:
本次会计政策变更是浙江镇洋发展股份有限公司(以下简称“公司”)按照《中华人民共和国财政部(以下简称“财政部”)发布的《关于修订〈企业会计准则解释第19号〉的通知》(财会〔2025〕132号)(以下简称“准则解释19号”)进行变更。

本次会计政策变更不涉及对公司以前年度数据的追溯调整,不会对公司的财务状况和财务报表产生影响,不会对公司的财务状况、经营成果和现金流量产生重大影响,不存在损害公司和中小股东利益的情形。

一、本次会计政策变更概述

(一)会计政策变更的原因

2025年12月16日,财政部发布了《准则解释19号》,《准则解释19号》规定:“关于非同一控制下企业合并中涉及被购买方的会计处理”、“关于处理原通过一控制下企业合并取得子公司相关资产、负债的会计处理”、“关于采用外币支付系统结算的金融负债的终止确认”、“关于金融资产和金融负债的公允价值及相抵销”和“关于指定为公允价值计量且其变动计入其他综合收益的权益工具投资的”的相关规定,自2026年1月1日起施行。

(二)本次会计政策变更的审批程序

本次会计政策的变更是公司根据法律法规和国家标准统一的会计制度的要求进行的变更,无需提交公司董事会和股东大会审议。

二、本次会计政策变更的具体内容

(一)会计政策变更的范围

“关于非同一控制下企业合并中涉及被购买方的会计处理”、“关于处理原通过一控制下企业合并取得子公司相关资产、负债的会计处理”、“关于采用外币支付系统结算的金融负债的终止确认”、“关于金融资产和金融负债的公允价值及相抵销”和“关于指定为公允价值计量且其变动计入其他综合收益的权益工具投资的”

(二)会计政策变更的日期

根据《准则解释19号》的要求,公司自2026年1月1日起执行相关变更。

(三)变更对财务报表的影响

本次会计政策变更,不会对公司的财务报表产生重大影响,不会对公司的财务状况和财务报表产生影响,不会对公司的财务状况、经营成果和现金流量产生重大影响,不存在损害公司和中小股东利益的情形。

特此公告。

浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日证券代码:603213 证券简称:镇洋发展 公告编号:2026-031
转债代码:113681 转债简称:镇洋转债

浙江镇洋发展股份有限公司 2025 年度“提质增效重回报”行动方案的评估报告

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。

为贯彻落实“以投资者为本”的公司发展理念,认真落实《国务院关于进一步提高上市公司质量的意见》及《国务院关于加强监管防范风险推动资本市场高质量发展若干意见》,积极响应上海证券交

易所《关于沪上市公司“提质增效重回报”专项行动的通知》,浙江镇洋发展股份有限公司(以下

简称“镇洋发展”或“公司”)于2025年4月18日发布《浙江镇洋发展股份有限公司关于2025年度“提质增效重回报”行动方案的公告》,现将2025年度工作情况评估如下:

一、总体经营情况 2025年,面对行业“内卷式”竞争压力,公司通过精细化管理与

0.26亿元,比上年同期下降60.43%。2025年,面对行业“内卷式”竞争压力,公司通过精细化管理与

市场攻坚,努力优化成本结构,尤其在核心产品领域,通过工艺优化实现装置负荷运行,全年

吨碱实现单耗38.79万吨,研究推出“融产品品质提升专项行动”,动态调整生产负荷,增加

二次回收装置等有效提高产品品质。同时,通过提升 PVC 产能提升 PVC 应用实绩,持续提升主

要产品品质,持续提升采购成本等一系列降本增效举措,持续巩固成本领先优势。

二、持续优化治理机制,提升 ESG 管理水平

2025年,公司不断优化完善公司治理结构,积极落实《公司法》及证监会关于监事会改革的要

求,稳妥完成监事会改选与《公司章程》修订,由审计委员会承接《公司法》规定的监事会法定职

责,实现监事会职能承接平稳过渡。完善各项治理制度,深化内部治理体系升级,全年累计修订制

度152项,新增10项,废止12项,构建了更加科学规范的内控体系。优化 ESG 报告编制工作机制,提升

ESG 报告披露质量,积极与评级机构沟通交流,推动外部 ESG 评价持续提升。公司 Wind ESG 评级由

BBB 级跃升至 A 级,资本市场形象显著提升。2025年,公司合理工作成效获监管机构与行业自律组织

高度认可,先后荣获“可持续发展优秀实践案例”“董事会优秀实践案例”“董事会优秀实践案例”

“董监高履职评价 4A 评级”“ESG 双碳碳中和”“2025 年上市公司 ESG 最佳绩效 100 强”等

多项荣誉。

三、持续稳定回报股东,共享企业发展成果

公司自成立以来,高度重视对股东的合理投资回报,以可持续发展和维护股东权益为宗旨,积极

采取现金分红的利润分配方式持续回报投资者,与投资者分享经营成果,为投资者带来长期稳定的

投资回报。公司已审议通过了《关于三年(2025年-2025年)股东分红回报规划》,明确了利润分配

的形式和现金分红的条件和比例以及股东回报规划的决策机制,保证了利润分配政策的长期性和

稳定性。2025年,公司严格落实前期制定的现金分红回报规划制定了2024年度利润分配方案,经

股东大会审议通过后续报中国证监会,以实际派发现金股利及转登记后的总股本

为基数,向全体股东每10股派发现金红利人民币0.25元(含税),实施权益分派现金红利为人民币1.15

亿元(含税),占2024年度归属于上市公司股东的净利润比例为60.30%。

四、坚持科技创新驱动,打造新质生产力引擎

2025年,公司持续创新驱动发展战略,以科技创新赋能产业发展,坚持将科技创新和数字化转

型作为提升核心竞争力和动力。建立 PVC 应用验证平台开展工艺验证和应用研究,全年组织研发

项目16项,新增授权专利9项,投资近千万完成 ERP 系统迭代升级,实现业财一体化深度融合,

管理效率进一步提升。2025年,公司入选工信部“5G+”名单,MIKE 产品被认定为省级专精特新

企业,1项发明专利获评发明专利转化重大优秀奖,同时荣获浙江省基础公益智能工厂、宁波市制造业

企业研究院 A 级荣誉等。

五、提升信息披露质量,深化投资者关系管理

2025年,公司高度重视投资者关系管理工作,积极建立与资本市场的有效沟通机制,传递公司投

资价值。目前,公司已建立了较为完善的投资者沟通交流渠道,通过业绩说明会、发布定期报告与

临时公告、线上互动等方式,积极回应投资者关切和反馈问题等方式与投资者保持沟通,进一步

完善了与投资者的全方位沟通渠道,切实维护投资者的合法权益。2025年,公司累计发布定期公告4份,

临时公告74份,召开业绩说明会3次,通过搭建董事长、总经理、独立董事、董事会秘书等管理

层与投资者直接沟通的平台,高效传达公司年度经营发展情况、财务状况、项目进展等情况等信息,充

分提升投资价值,提升市场信心。

六、强化“关键少数”责任,严守合规底线

健全“关键少数”与公司中小股东的风险防控,利益共享机制。公司将“关键少数”人员的

薪酬方案,积极做好“关键少数”薪酬监督及行业薪酬水平的专项调研,规范“关键少数”人员的

薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引

导激励,做好“关键少数”薪酬监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续

提升薪酬的公平性和透明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好

“关键少数”薪酬监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬

的公平性和透明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少

数”薪酬监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平

性和透明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”

薪酬监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和

透明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

监督和薪酬的专项调研,规范“关键少数”人员的薪酬管理,持续提升薪酬的公平性和透

明度,确保薪酬体系与公司业绩、个人绩效紧密挂钩,引导激励,做好“关键少数”薪酬

(一)信用减值准备

根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》,公司以预期信用损失为基础,对相关

项目计提减值准备。2025年公司计提减值准备及其他应收款坏账准备共计81.52万元。

(二)资产减值准备

根据《企业会计准则第1号——存货》,资产负债表日,存货应当按照成本与可变现净值孰低

计量。存货成本高于其可变现净值的,应当计提跌价准备,计入当期损益。2025年公司共计计提存货

跌价准备1,947.50万元。

三、本次计提资产减值准备对公司的影响

2025年,公司计提信用减值准备和资产减值准备共计1,929.11万元,相应减少公司2025年度利润

总额1,929.11万元。本次计提减值准备符合会计准则和相关会计政策要求,并已经过天能会计师事

务所(特殊普通合伙)审计确认,符合公司资产实际情况,计提后将更加公允、客观、真实地反映公司的

财务状况和经营成果。

特此公告。

浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日证券代码:603213 证券简称:镇洋发展 公告编号:2026-029
转债代码:113681 转债简称:镇洋转债

浙江镇洋发展股份有限公司 关于向银行等金融机构申请融资额度的公告

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。

浙江镇洋发展股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年4月15日召开第二届董事会第三十三

次会议,审议通过了《关于公司向银行等金融机构申请融资额度的议案》,同意公司及控股子公司向

银行等金融机构申请不超过16亿元人民币(含本数)或等值外币(含本数)的融资额度,根据《公

司章程》的相关规定,该事项尚需提交公司2025年年度股东大会审议,现将相关事项公告如下:

一、基本情况

为满足公司日常生产经营和业务发展的资金需求,公司及下属子公司(含纳入公司合并报表范围

的子公司)拟向银行等金融机构合计申请不超过16亿元人民币(含本数)或等值外币(含本数)的

融资额度,融资方式包括但不限于银行授信、担保贷款、融资租赁、保理、供应链金融等方式以银行等

金融机构实际审批结果为准,公司将根据自身运营的实际需求确定具体使用金额。本次申请融资额

度自2025年年度股东大会审议通过之日起12个月内有效。

为保证公司融资业务的顺利开展,更好地把握融资时机,降低融资成本,董

事会提请股东大会授权董事长负责办理公司融资业务的审批,并在上述融资额度范围内签署相关法律

文件(包括但不限于授信、借款、担保、抵押、质押、融资等有关的申请、合同、协议等文件),由此产生

的经济、法律等责任将按相关合同的约定由公司承担。

二、对公司的影响

公司向银行等金融机构申请融资额度,是为了更好满足公司经营发展的资金需求,在融资

过程中如涉及资产抵押或质押、担保等,公司将综合评估融资风险,审慎决策,并按照《上海证券交易

所上市规则》及《公司章程》的相关规定履行相应审议程序及信息披露义务,不会损害公司股东尤其

是中小股东的利益。

特此公告。

浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日证券代码:603213 证券简称:镇洋发展 公告编号:2026-033
转债代码:113681 转债简称:镇洋转债

浙江镇洋发展股份有限公司 关于免去相关董事职务的公告

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。

浙江镇洋发展股份有限公司(以下简称“公司”)于2026年4月15日召开第二届董事会第三十三

次会议,审议通过了《关于免去相关董事职务的议案》,董事会同意提请股东大会免去魏建先生第二

届董事会独立董事职务,上述议案尚需提交公司2025年年度股东大会审议,现将相关事项的情况公

告如下:

魏建先生于近日因履职期间,因工作调整原因,魏建先生因工作调整,

不再担任公司董事职务。因此,公司董事会提请股东大会免去魏建先生第二届董事会独立董事职

务,魏建先生自股东大会批准之日起起任,魏建先生离任后不会导致公司董事会成员低于法定人数,离任

后,魏建先生将不在公司及控股子公司担任任何职务。截至本公告披露日,魏建先生未持有公司股份,不存

在应当履行而未履行的承诺事项,公司将督促魏建先生按照《公司章程》及《股权激励管理办法》

做好交接工作。

魏建先生任职期间认真履职、勤勉尽责,公司董事会对魏建先生任职期间为公司所做的贡献表

示感谢。

浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日浙江镇洋发展股份有限公司董事会
2026年4月15日证券代码:603038 证券简称:应流股份 公告编号:2026-006
转债代码:113681 转债简称:镇洋转债

安徽应流机电股份有限公司 关于不提前赎回“应流转债”的公告

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个别及连带法律责任。

安徽应流机电股份有限公司(以下简称“公司”)股票自2026年3月25日至2026年4月

15日期间共有15个交易日收盘价不低于当期转股价格的130%(即26.61元/股),已触发“应流

转债”的有条件赎回条款。

●公司于2026年4月15日召开第五届董事会第十四次会议,审议通过了《关于不提前赎回

“应流转债”的议案》,决定本次不行使“应流转债”的提前赎回权利,不提前赎回“应流转债”。

●在未來三个月内(即2026年4月16日至2026年7月15日),如再次触发“应流转债”的

赎回条款不触发“应流转债”的提前赎回权利,根据《募集说明书》约定,公司将启动“应流

转债”再次触发赎回条款,届时公司董事会将另行召开会议决定是否行使“应流转债”的提前

赎回权利。

一、股东发行上市情况

根据中国证监会出具的《关于同意安徽应流机电股份有限公司向不特定对象发行可转换公司债券

注册的批复》(证监许可〔2025〕1956号),安徽应流机电股份有限公司(以下简称“公司”)于2025

年9月10日向社会公开发行15,000,000张可转换公司债券,每张面值100元,发行总额1,500,

000,000元。本次发行的可转债期限为自发行之日起5年(即2025年9月10日至2031年4月

10日),票面利率为:第一年0.10%、第二年0.30%、第三年0.60%、第四年1.00%、第五年1.50%、第六

年2.00%。

经上海证券交易所自律监管决定书(〔2025〕1240号)同意,公司发行的1,500,000,000元可