

(上址 117 条)。
2、本激励对象指激励对象不包括公司独立董事,不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。
3、在第二类限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权利的,由董事会对授予数量进行相应调整,可以将该激励对象获授权益份额在激励对象之间进行分配和调整或直接将权益,但调整至任何一名激励对象时,其在有效期内获授权益份额不得超过激励计划规定的本公司股票不超过公司总股本的 1%。

4、激励对象发生、张志刚先生的副总经理职务已于公司第七届董事会第十六次会议审议通过生效。上述二人由董事任张浩楠向董事会提交股东会审议。

(四) 第二类限制性股票激励计划的有效性:授予日,归属安排和限售期
1、有效期
本激励计划有效期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 36 个月。

2、授予日
本激励计划经股东大会审议通过,公司将按在 60 日内召开股东大会向激励对象授予权益,并完成公告等相关程序,公告可在有 60 日内完成上述工作,应当及时披露无法完成的原因,并宣告授予实际实施激励计划。授予日在本激励计划经股东大会审议通过并由董事会确定,授予日必须为交易日。

3、归属安排
本激励计划授予的限制性股票在激励对象归属条件达成后按约定比例分批归属,归属日必须为激励计划有效期内交易日,且不得为下列期间: (1) 公司年度报告、半年度报告公告前 15 日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告前 15 日起,至公告前 1 日;

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 5 日内;

(3) 自可能对公司股票及衍生品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其后 2 个交易日;

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。
上述“重大事件”为公司依据《上市公司信息披露规定》应当披露的交易或其他重大事项。

除相关法律法规、部门规章等规范性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票的相关要求外,还应当遵守其他相关规定。

在激励计划有效期内,如果关于归属期限的有关规定发生了变化,则归属安排应当符合修改后的相关法律法规、规范性文件的规定。
本激励计划授予的限制性股票归属期限和归属安排具体如下:

归属安排	归属期	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月内	授予总量的 20%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月内	授予总量的 40%

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,并作废失效。

按照本激励计划,激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或进行质押。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属前不得转让、担保或进行质押。若后续发生资本公积转增股本、送股等情形,则前述因获授的股票同样不得转让,并作废失效。

在满足限制性股票归属条件后,公司将统一办理归属手续已获授的限制性股票归属事宜。
4、限售期
激励对象获授的限制性股票在归属后限售其售出的时间:本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》规定执行,具体内容如下: (1) 激励对象在归属前,其股份在限售期内不得转让。限售期自授予之日起 6 个月内,每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其持有本公司股票总数的百分之二十五,因法律法规强制行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动除外。若相关法律法规和规范性文件对股权激励发生发生变化,则按照变更后相关规定执行。

(2) 激励对象为公司董事、高级管理人员,持股 5%以上股份的,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,公司董事会将其追回其所得收益;

(3) 本激励计划有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》中对上市公司董事、高级管理人员和持股 5%以上股东等主体持有股份转让的有关规定发生了变化,则前述股份转让限制条款将按照上述有关规定进行修订符合修改后的相关规定。

(五) 限制性股票授予价格的确定方法
1、限制性股票授予价格的确定方法
本激励计划限制性股票的授予价格为每股 13.15 元,即在满足归属条件后,激励对象可以每股 13.15 元的价格购买公司股权激励计划规定的公司 A 股普通股股票。

2、第二类限制性股票授予价格的确定方法
本激励计划第二类限制性股票的授予价格为 13.15 元/股,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 个交易日公司股权激励交易均价(前 1 个交易日股权激励交易总额/前 1 个交易日股权激励交易总量)的 50%;为每股 13.15 元;

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股权激励交易均价(前 20 个交易日股权激励交易总额/前 20 个交易日股权激励交易总量)的 50%;为每股 13.17 元。

(六) 限制性股票授予的条件与归属安排
1、限制性股票授予的条件同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予第二类限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成,则不得授予并安排:

(1) 公司发生如下任一情形: 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法律法规及规范性文件规定不得授予股权激励的情形; 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》规定的不担任上市公司董事、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它情形。
2、限制性股票授予的条件同时满足以下归属条件,激励对象获授的第二类限制性股票方可办理归属事宜:

(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法律法规及规范性文件规定不得授予股权激励的情形; 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》规定的不担任上市公司董事、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它情形。
3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或进行质押,并作废失效,其未获授的限制性股票情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票同时作废失效,并作废失效。

(3) 激励对象满足归属限制性股票要求
激励对象在已获授的限制性股票归属前,应满足 12 个月以上的任职期限。

4、激励对象绩效考核要求
本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度,年度业绩考核目标如下:

归属安排	考核要求
第一个归属期	2026 年净利润同比增长率较 2025 年增加 20% 或 20%
第二个归属期	2027 年净利润同比增长率较 2026 年增加 20% 或 20%

注:上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺,营业收入或净利润实际达成率 R_n 各考核年度业绩考核目标的完成情况(营业收入或净利润实际达成率 R_n 各考核年度业绩考核目标的完成情况)公司依据下述全体激励对象的实际归属情况。

业绩考核目标完成情况	R≥10%	10%<R<30%	30%<R<50%	50%<R<70%	R<70%	R<5%
激励对象实际归属数量	10%	10%	10%	10%	10%	0%

归属期内,公司为满足归属激励对象办理股票归属登记事宜,若各归属期间,公司当期业绩考核目标实际达成率 R_n 未达到 70%,所有激励对象应获授当期归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(5) 个人层面绩效考核要求
激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权数。激励对象绩效考核结果分为优秀、良好、合格,不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面绩效	120%	110%-120%	100%-110%	0%
个人层面绩效	120%	110%	100%	0%

公司当期营业收入或净利润实际达成率 R 达到 70%及以上,激励对象可按本激励计划规定比例归属其获授的限制性股票,激励对象个人当年可行权额度=个人计划行权额度×公司归属系数×个人归属系数。

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的部分,作废失效,不可递延至下期归属。
激励对象为公司董事、高级管理人员的,如公司发行股票(含优先股)或可转债等导致公司即期回报摊薄而须履行填补回报措施的情况,作为本激励计划的激励对象,其个人所获限制性股票的归属,除满足上述归属条件外,还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本激励计划有效期内,激励对象发生如下任一情形,公司将按照本激励计划的规定取消其当期计划归属的限制性股票并追回其已获授但尚未归属的限制性股票:
(6) 考核指标的科学性和合理性调整
公司限制性股票的考核指标的设置符合法律法规和《公司章程》的基本原则,公司限制性股票的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

其中,以营业收入和净利润作为公司层面的业绩考核指标,作为衡量企业经营状况和市场占有能力、衡量企业经营业绩的重要标志,营业收入反映了企业经营情况,净利润反映了公司业绩发展质量,是评价公司盈利能力和成长性的关键指标,具有较强客观性和可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于调动员工的积极性,提升公司核心竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价,公司将根据激励对象综合考核结果,确定激励对象是否达到归属的条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有科学性、综合性及可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于促进公司竞争力的提升,同时对激励对象具有约束效果,能够达到激励计划的考核目的。

(七) 限制性股票激励计划的调整方法和程序
1、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法
本激励计划发生如下任一情形时,公司所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/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
 $Q=Q_0 \times (1+n)$ 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 为调整后第二类限制性股票授予/归属数量。

(2) 配股
 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$ 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 为调整后第二类限制性股票授予/归属数量。

(3) 缩股
 $Q=Q_0 \times n$ 其中:Q₀为调整前第二类限制性股票授予/归属数量;n 为缩股比例(即 1 股公司股票缩为 n 股股票);Q 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

(4) 派息、增股
在公司派息和发生增股的情况下,第二类限制性股票授予/归属数量不做调整。
2、限制性股票授予价格的调整方法
本激励计划草案公告日后至第二类限制性股票归属前,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,应对第二类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
 $P=P_0 \times (1+n)$ 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
 $P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$ 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公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

(3) 缩股
 $P=P_0 \times n$ 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
 $P=P_0 - V$ 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
公司在发生增发股票的情况下,第二类限制性股票授予价格不做调整。
3、激励对象授予价格调整的程序
公司发生股权激励计划所列的应予调整第二类限制性股票数量及授予价格、董事会调整第二类限制性股票的股数和授予价格后,应及时公告并通知激励对象,公司聘请律师事务所出具法律意见书(《管理办法》《公司章程》)并经律师事务所出具法律意见书,并由公司董事会审议通过生效。

二、股票期权激励计划
(一) 股票期权激励计划的股票来源
本激励计划涉及的股票期权股票来源为公司向激励对象定向发行的人民币 A 股普通股股票。

(二) 股票期权激励计划的股票数量
公司拟向激励对象授予股票期权不超过 7,426.36 万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 8.00%,占本报告期内末经审计的 79.96%。

每股股票期权赋予激励对象在满足行权条件的情况下,在可行权日以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

姓名	职务	拟授股票期权数量(万股)	占股票期权总量的比例	占股权激励计划总量的比例
张浩楠	董事兼财务总监	600.00	60.00%	50.00%
张浩楠	董事兼财务总监	600.00	60.00%	50.00%
张浩楠	董事兼财务总监	376.36	37.64%	31.00%
合计		1011.36	100%	100%
股权激励计划总人数(120人)		7,426.36	98.04%	78%
合计		7,426.36	100%	100%

注:上表中部分合计数字与明细数据相加之和在尾数上存在差异,系以上百分比结果四舍五入所致,相应说明:

1、上表中任一激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司所有有效期股权激励计划涉及的标的股票数量累计未超过公司总股本的 20%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立董事,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、在股票期权授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权利的,由董事会对授予数量进行相应调整,可以将该激励对象获授权益份额在激励对象之间进行分配和调整或直接将权益,但调整至任何一名激励对象时,其在有效期内获授权益份额不得超过激励计划规定的本公司股票不超过公司总股本的 1%。

4、激励对象发生、张志刚先生的副总经理职务已于公司第七届董事会第十六次会议审议通过生效。上述二人由董事任张浩楠向董事会提交股东会审议。

(四) 股票期权激励计划的有效性:授权日、有效期、可行权日、禁售期
1、有效期
本激励计划有效期自股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止,最长不超过 36 个月。

2、授予日
本激励计划授予日在本激励计划报公司董事会审议通过并由公司董事会确定,授予日必须为交易日。

授予日应自公司董事会审议通过本激励计划之日起 60 日内确定,届时由公司召开董事会对激励对象获授股票期权的具体授予数量进行审议,并由公司向激励对象授予股票期权,并完成公告等相关程序,公告可在有 60 日内完成上述工作,若后续发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对股票期权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
 $P=P_0 \times (1+n)$ 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
 $P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$ 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公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

(3) 缩股
 $P=P_0 \times n$ 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
 $P=P_0 - V$ 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
公司在发生增发股票的情况下,第二类限制性股票授予价格不做调整。
3、激励对象授予价格调整的程序
公司发生股权激励计划所列的应予调整第二类限制性股票数量及授予价格、董事会调整第二类限制性股票的股数和授予价格后,应及时公告并通知激励对象,公司聘请律师事务所出具法律意见书(《管理办法》《公司章程》)并经律师事务所出具法律意见书,并由公司董事会审议通过生效。

三、股票期权激励计划的考核方法和程序
(一) 股票期权激励计划的考核指标
公司限制性股票的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

其中,以营业收入和净利润作为公司层面的业绩考核指标,作为衡量企业经营状况和市场占有能力、衡量企业经营业绩的重要标志,营业收入反映了企业经营情况,净利润反映了公司业绩发展质量,是评价公司盈利能力和成长性的关键指标,具有较强客观性和可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于调动员工的积极性,提升公司核心竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价,公司将根据激励对象综合考核结果,确定激励对象是否达到行权的条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有科学性、综合性及可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于促进公司竞争力的提升,同时对激励对象具有约束效果,能够达到激励计划的考核目的。

(二) 股票期权激励计划的调整方法和程序
1、股票期权激励计划的调整方法
若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、规范性文件及《公司章程》中对上市公司董事、高级管理人员和持股 5%以上股东等主体持有股份转让的有关规定发生了变化,则前述股份转让限制条款将按照上述有关规定进行修订符合修改后的相关规定。

(三) 股票期权激励计划的授予条件
1、激励对象在授予前,其股份在限售期内不得转让。限售期自授予之日起 6 个月内,每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其持有本公司股票总数的百分之二十五,因法律法规强制行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动除外。若相关法律法规和规范性文件对股权激励发生发生变化,则按照变更后相关规定执行。

(4) 激励对象为公司董事、高级管理人员,持股 5%以上股份的,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,公司董事会将其追回其所得收益;

(5) 本激励计划有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》中对上市公司董事、高级管理人员和持股 5%以上股东等主体持有股份转让的有关规定发生了变化,则前述股份转让限制条款将按照上述有关规定进行修订符合修改后的相关规定。

(六) 股票期权授予价格的确定方法
1、股票期权授予价格的确定方法
本激励计划股票期权的授予价格为每股 13.15 元,即在满足归属条件后,激励对象可以每股 13.15 元的价格购买公司股权激励计划规定的公司 A 股普通股股票。

2、第二类限制性股票授予价格的确定方法
本激励计划第二类限制性股票的授予价格为 13.15 元/股,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 个交易日公司股权激励交易均价(前 1 个交易日股权激励交易总额/前 1 个交易日股权激励交易总量)的 50%;为每股 13.15 元;

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股权激励交易均价(前 20 个交易日股权激励交易总额/前 20 个交易日股权激励交易总量)的 50%;为每股 13.17 元。

(七) 股票期权授予的条件与归属安排
1、股票期权授予的条件同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予第二类限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成,则不得授予并安排:

(1) 公司发生如下任一情形: 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法律法规及规范性文件规定不得授予股权激励的情形; 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》规定的不担任上市公司董事、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它情形。
2、股票期权授予的条件同时满足以下归属条件,激励对象获授的第二类限制性股票方可办理归属事宜:

(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法律法规及规范性文件规定不得授予股权激励的情形; 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》规定的不担任上市公司董事、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它情形。
3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或进行质押,并作废失效,其未获授的限制性股票情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票同时作废失效,并作废失效。

(3) 激励对象满足归属限制性股票要求
激励对象在已获授的限制性股票归属前,应满足 12 个月以上的任职期限。

4、激励对象绩效考核要求
本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2026 年、2027 年两个会计年度,年度业绩考核目标如下:

归属安排	考核要求
第一个归属期	2026 年净利润同比增长率较 2025 年增加 20% 或 20%
第二个归属期	2027 年净利润同比增长率较 2026 年增加 20% 或 20%

注:上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和实质承诺,营业收入或净利润实际达成率 R_n 各考核年度业绩考核目标的完成情况(营业收入或净利润实际达成率 R_n 各考核年度业绩考核目标的完成情况)公司依据下述全体激励对象的实际归属情况。

业绩考核目标完成情况	R≥10%	10%<R<30%	30%<R<50%	50%<R<70%	R<70%	R<5%
激励对象实际归属数量	10%	10%	10%	10%	10%	0%

归属期内,公司为满足归属激励对象办理股票归属登记事宜,若各归属期间,公司当期业绩考核目标实际达成率 R_n 未达到 70%,所有激励对象应获授当期归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(5) 个人层面绩效考核要求
激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。公司将激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权数。激励对象绩效考核结果分为优秀、良好、合格,不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:

程序之日,至依法披露之日止;
(4) 中国证监会及深交所规定的其它期间。
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,如相关法律法规、行政法规、部门规章等规范性文件有规定的,以相关规定为准。

在本激励计划的有效期内,如果关于行权期限的有关规定发生了变化,则行权安排应当符合修改后的相关法律法规、规范性文件的规定。

5、授予比例
自授权日起满 12 个月后,在满足本激励计划规定的行权条件的情况下,激励对象可在随后的 12 个月内可行权,授予期限行权时间按如下行权数量如下所示:

行权	行权数量	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月内	授予总量的 20%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月内	授予总量的 40%

本激励计划有效期内,激励对象发生如下任一情形,公司将按照本激励计划的规定取消其当期计划归属的限制性股票并追回其已获授但尚未归属的限制性股票:
(6) 考核指标的科学性和合理性调整
公司限制性股票的考核指标的设置符合法律法规和《公司章程》的基本原则,公司限制性股票的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

其中,以营业收入和净利润作为公司层面的业绩考核指标,作为衡量企业经营状况和市场占有能力、衡量企业经营业绩的重要标志,营业收入反映了企业经营情况,净利润反映了公司业绩发展质量,是评价公司盈利能力和成长性的关键指标,具有较强客观性和可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于调动员工的积极性,提升公司核心竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价,公司将根据激励对象综合考核结果,确定激励对象是否达到行权的条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有科学性、综合性及可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于促进公司竞争力的提升,同时对激励对象具有约束效果,能够达到激励计划的考核目的。

(七) 限制性股票激励计划的调整方法和程序
1、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法
本激励计划发生如下任一情形时,公司所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/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
 $Q=Q_0 \times (1+n)$ 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 为调整后第二类限制性股票授予/归属数量。

(2) 配股
 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$ 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 为调整后第二类限制性股票授予/归属数量。

(3) 缩股
 $Q=Q_0 \times n$ 其中:Q₀为调整前第二类限制性股票授予/归属数量;n 为缩股比例(即 1 股公司股票缩为 n 股股票);Q 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

(4) 派息、增股
在公司派息和发生增股的情况下,第二类限制性股票授予/归属数量不做调整。
2、限制性股票授予价格的调整方法
本激励计划草案公告日后至第二类限制性股票归属前,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,应对第二类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
 $P=P_0 \times (1+n)$ 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
 $P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$ 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公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

(3) 缩股
 $P=P_0 \times n$ 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
 $P=P_0 - V$ 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
公司在发生增发股票的情况下,第二类限制性股票授予价格不做调整。
3、激励对象授予价格调整的程序
公司发生股权激励计划所列的应予调整第二类限制性股票数量及授予价格、董事会调整第二类限制性股票的股数和授予价格后,应及时公告并通知激励对象,公司聘请律师事务所出具法律意见书(《管理办法》《公司章程》)并经律师事务所出具法律意见书,并由公司董事会审议通过生效。

四、股票期权激励计划的考核方法和程序
(一) 股票期权激励计划的考核指标
公司限制性股票的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

其中,以营业收入和净利润作为公司层面的业绩考核指标,作为衡量企业经营状况和市场占有能力、衡量企业经营业绩的重要标志,营业收入反映了企业经营情况,净利润反映了公司业绩发展质量,是评价公司盈利能力和成长性的关键指标,具有较强客观性和可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于调动员工的积极性,提升公司核心竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价,公司将根据激励对象综合考核结果,确定激励对象是否达到行权的条件。

综上,公司本激励计划的考核体系具有科学性、综合性及可操作性,考核指标设置具有良好的科学性,符合公司实际情况,有利于促进公司竞争力的提升,同时对激励对象具有约束效果,能够达到激励计划的考核目的。

(二) 股票期权激励计划的调整方法和程序
1、股票期权激励计划的调整方法
若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、规范性文件及《公司章程》中对上市公司董事、高级管理人员和持股 5%以上股东等主体持有股份转让的有关规定发生了变化,则前述股份转让限制条款将按照上述有关规定进行修订符合修改后的相关规定。

(三) 股票期权激励计划的授予条件
1、激励对象在授予前,其股份在限售期内不得转让。限售期自授予之日起 6 个月内,每年度通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其持有本公司股票总数的百分之二十五,因法律法规强制行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动除外。