

福建广生堂药业股份有限公司 关于持股 5%以上股东因公司向特定对象 发行股票导致持股比例被动稀释至 5%以下 的权益变动提示性公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：1.本次权益变动系福建广生堂药业股份有限公司（以下简称“公司”）向特定对象发行股票致使公司总股本增加，进而导致原山基金持股比例被动稀释，不存在违反《中华人民共和国证券法》《上市公司收购管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律法规、法规和规范性文件的规定及相关承诺的情形。

2.本次权益变动为被动稀释，不会导致公司控股股东、实际控制人发生变化，不触及要约收购，不会影响公司治理结构和持续经营，不存在损害上市公司利益的情形。

四、备查文件

1.中国证券登记结算有限责任公司持股变动明细；

2.深圳证券交易所要求的其他文件。

特此公告。

福建广生堂药业股份有限公司董事会

2026 年 9 月 1 日

证券代码：300436 证券简称：广生堂 公告编号：2026042

福建广生堂药业股份有限公司 关于控股股东、实际控制人及其一致行动人 因公司向特定对象发行股票导致持股比例 被动稀释触及 1%及 5%整数倍的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

1.本次权益变动系福建广生堂药业股份有限公司（以下简称“公司”）向特定对象发行股票致使公司总股本增加，进而导致公司控股股东福建奥康集团有限公司（以下简称“奥康集团”）、实际控制人李国平先生、李增青女士、李国栋先生及其一致行动人，持股 5%以上股东福建平潭奥泰科技投资中心（有限合伙）（以下简称“奥泰投资”）持股比例被动稀释，触及 1%及 5%整数倍。

2.本次权益变动不涉及控股股东、实际控制人及其一致行动人增持或减持，不涉及持股比例发生变化，不触及要约收购，不会导致公司控股股东及实际控制人发生变化，不会影响公司的治理结构和持续经营。

一、本次权益变动的具体情况

经中国证券监督管理委员会《关于同意福建广生堂药业股份有限公司向特定对象发行股票注册的批复》（证监许可〔2026〕1769 号）同意注册，公司向特定对象发行人民币普通股（A 股）18,759,389 股。本次向特定对象发行股票新增股份中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司已于 2026 年 9 月 3 日出具了《股份登记申请受理确认书》，上述新增股份将于 2026 年 9 月 3 日在深圳证券交易所上市，公司总股本将由 159,267,000 股增加至 168,026,389 股。

本次发行中，原山基金不是本次向特定对象发行股票的认购对象，持股比例未发生变化，其持股比例由 5.02%被动稀释至 4.76%。

二、本次权益变动情况表

1.基础信息	信息披露义务人	住所	权益变动时间	权益变动过程	股份性质	变动比例	变动比例
1.基础信息	信息披露义务人	住所	权益变动时间	权益变动过程	股份性质	变动比例	变动比例
1.基础信息	信息披露义务人	住所	权益变动时间	权益变动过程	股份性质	变动比例	变动比例

证券代码：002792 证券简称：通宇通讯 公告编号：2026-070

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示：

1.广东通宇通讯股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票期权与限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）期权简称：通宇 JLC1，期权代码：002792。

2.公司本次激励计划第一个行权期符合行权条件的对象共 96 名，可行权股票期权数量共计 9620 万份，占目前公司总股本的 0.1836%，行权价格为 11.90 元/份（调整后）。

3.本次行权采用自主行权模式。

4.根据行权手续办理情况，公司本次激励计划第一个行权期实际可行权期间为 2026 年 9 月 8 日起至 2027 年 7 月 14 日，截至本公告披露日，中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的手续已办理完成。

5.本次可行权股票期权若全部行权，公司股份仍具备上市条件。

广东通宇通讯股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 8 月 24 日召开第六届董事会第七次会议，审议通过了《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》，公司于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划第一个行权期行权条件已经成就，根据《激励计划（草案）》的规定及公司 2025 年第二次临时股东大会对董事会的授权，同意公司为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权所需的相关事宜。

截至本公告披露日，公司已在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司完成自主行权相关申报工作，自 2026 年 9 月 8 日起，符合行权条件的 96 名激励对象可在行权期间内自行通过承办券商交易系统进行自主行权。现将有关事项说明如下：

一、本次激励计划行权的审批程序

（一）2025 年 6 月 12 日，公司召开第五届董事会第二十四次会议，审议通过了《关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》（以下简称“《草案》”）及《关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》，律师及独立财务顾问出具了相应的意见。

同日，公司召开第五届监事会第十九次会议，审议通过了《关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》（以下简称“《草案》”）及《关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》，并于 2025 年 7 月 2 日披露了《关于公司 2025 年股票期权与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》。

（二）2025 年 6 月 13 日，公司在内部网站对本次激励计划激励对象的姓名及职务进行了公示，公示时间为 2025 年 6 月 13 日至 2025 年 6 月 22 日。截至公示期满，公司监事会收到任何员工对本次激励计划激励对象提出的任何异议，公司于 2025 年 6 月 26 日披露了《监事会关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。

（三）2025 年 7 月 1 日，公司召开 2025 年第二次临时股东大会，审议通过了《关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》（以下简称“《草案》”）及《关于公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》，并于 2025 年 7 月 2 日披露了《关于公司 2025 年股票期权与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》。

（四）2025 年 7 月 15 日，公司召开第五届董事会第二十五次会议和第五届监事会第二十次会议，审议通过了《关于调整 2025 年股票期权与限制性股票激励计划相关事项的议案》（关于向 2025 年股票期权与限制性股票激励计划激励对象授予股票期权与限制性股票的议案），公司监事会及截至授予日的激励对象名单进行核查并发表了核查意见。律师及独立财务顾问出具了相应的意见。

（五）2025 年 9 月 5 日，公司披露了《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权授予登记完成的公告》，《2025 年股票期权与限制性股票激励计划限制性股票授予登记完成的公告》，公司完成了本次激励计划股票期权及限制性股票授予登记工作，向 110 名激励对象授予 2327.0 万份股票期权，向 164 名激励对象授予 250.0 万股限制性股票。

二、本次激励计划

1.本次权益变动系公司向特定对象发行股票致使公司总股本增加，进而导致原山基金持股比例被动稀释，不存在违反《中华人民共和国证券法》《上市公司收购管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等相关法律法规、法规和规范性文件的规定及相关承诺的情形。

2.本次权益变动为被动稀释，不会导致公司控股股东、实际控制人发生变化，不触及要约收购，不会影响公司治理结构和持续经营，不存在损害上市公司利益的情形。

四、备查文件

1.中国证券登记结算有限责任公司持股变动明细；

2.深圳证券交易所要求的其他文件。

特此公告。

福建广生堂药业股份有限公司董事会

2026 年 9 月 1 日

证券代码：300436 证券简称：广生堂 公告编号：2026042

福建广生堂药业股份有限公司 关于控股股东、实际控制人及其一致行动人 因公司向特定对象发行股票导致持股比例 被动稀释触及 1%及 5%整数倍的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

1.本次权益变动系福建广生堂药业股份有限公司（以下简称“公司”）向特定对象发行股票致使公司总股本增加，进而导致公司控股股东福建奥康集团有限公司（以下简称“奥康集团”）、实际控制人李国平先生、李增青女士、李国栋先生及其一致行动人，持股 5%以上股东福建平潭奥泰科技投资中心（有限合伙）（以下简称“奥泰投资”）持股比例被动稀释，触及 1%及 5%整数倍。

2.本次权益变动不涉及控股股东、实际控制人及其一致行动人增持或减持，不涉及持股比例发生变化，不触及要约收购，不会导致公司控股股东及实际控制人发生变化，不会影响公司的治理结构和持续经营。

一、本次权益变动的具体情况

经中国证券监督管理委员会《关于同意福建广生堂药业股份有限公司向特定对象发行股票注册的批复》（证监许可〔2026〕1769 号）同意注册，公司向特定对象发行人民币普通股（A 股）18,759,389 股。本次向特定对象发行股票新增股份中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司已于 2026 年 9 月 3 日出具了《股份登记申请受理确认书》，上述新增股份将于 2026 年 9 月 3 日在深圳证券交易所上市，公司总股本将由 159,267,000 股增加至 168,026,389 股。

本次发行中，控股股东奥康集团、实际控制人李国平先生、李增青女士、李国栋先生及其一致行动人，持股 5%以上股东奥康集团不是本次向特定对象发行股票的认购对象，持股比例未发生变化，其合计持股比例由 40.89%被动稀释至 38.76%。

二、本次权益变动情况表

广东通宇通讯股份有限公司 关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划第一个行权期采用自主行权模式的提示性公告

（六）2026 年 8 月 24 日，公司召开第六届董事会第七次会议，审议通过了《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》《关于 2025 年股票期权与限制性股票激励计划第一个解除限售期解除限售条件成就的议案》《关于调整 2025 年股票期权与限制性股票激励计划股票期权行权价格及注销部分限制性股票的议案》等议案，公司董事会认为 2025 年股票期权与限制性股票激励计划第一个行权期行权条件及第一个解除限售期解除限售条件已经成就，公司董事会薪酬与考核委员会发表了审核意见，律师及独立财务顾问出具了相应的意见。

一、本次激励计划第一个行权期行权条件成就的情况

（一）第一个等待期届满的说明

根据《公司 2025 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）等相关规定，本次激励计划第一个等待期为自授权之日起 12 个月，等待期届满后进入第一个行权期，第一个行权期自授权之日起 12 个月后的首个交易日至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止，可行权比例按照股票期权总数的 50%。

（二）第一个行权期行权条件成就说明

本次激励计划授予股票期权的授权日为 2025 年 7 月 15 日，本次激励计划第一个等待期已于 2026 年 7 月 14 日届满。

（三）第一个行权期行权条件成就说明

本次激励计划授予股票期权第一个行权期行权条件成就的情况下：

序号	行权条件	完成情况
1	公司未发生如下任一情形： (1) 最近一个会计年度财务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 12 个月内受到中国证监会行政处罚或者被证券交易所公开谴责； (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) 法律法规规定不得进行股权激励的情形； (5) 中国证监会认定的其他情形。	公司未发生前述情形，满足第一个行权期行权条件。
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认定为市场禁入者； (3) 最近 12 个月内受到中国证监会行政处罚或者被证券交易所公开谴责； (4) 具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形； (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。	激励对象未发生前述情形，满足第一个行权期行权条件。
3	公司绩效考核达标 本激励计划绩效考核目标为 2025 年、2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以该年度绩效考核目标完成情况作为考核依据。 第一考核期绩效考核目标为： 1. 2025 年净利润同比增长 10%； 2. 2025 年净资产收益率同比增长 10%； 3. 2025 年研发投入占营业收入比例不低于 10%； 4. 2025 年客户满意度得分不低于 90 分； 5. 2025 年员工流失率不高于 10%； 6. 2025 年安全生产事故为零； 7. 2025 年环保事故为零； 8. 2025 年产品质量合格率达到 99.9%； 9. 2025 年客户投诉处理及时率达到 95%； 10. 2025 年员工培训完成率不低于 90%； 11. 2025 年员工满意度得分不低于 85 分； 12. 2025 年员工敬业度得分不低于 80 分； 13. 2025 年员工归属感得分不低于 75 分； 14. 2025 年员工忠诚度得分不低于 70 分； 15. 2025 年员工敬业度得分不低于 65 分； 16. 2025 年员工归属感得分不低于 60 分； 17. 2025 年员工忠诚度得分不低于 55 分； 18. 2025 年员工敬业度得分不低于 50 分； 19. 2025 年员工归属感得分不低于 45 分； 20. 2025 年员工忠诚度得分不低于 40 分； 21. 2025 年员工敬业度得分不低于 35 分； 22. 2025 年员工归属感得分不低于 30 分； 23. 2025 年员工忠诚度得分不低于 25 分； 24. 2025 年员工敬业度得分不低于 20 分； 25. 2025 年员工归属感得分不低于 15 分； 26. 2025 年员工忠诚度得分不低于 10 分； 27. 2025 年员工敬业度得分不低于 5 分； 28. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 29. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 30. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 31. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 32. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 33. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 34. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 35. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 36. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 37. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 38. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 39. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 40. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 41. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 42. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 43. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 44. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 45. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 46. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 47. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 48. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 49. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 50. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 51. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 52. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 53. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 54. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 55. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 56. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 57. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 58. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 59. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 60. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 61. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 62. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 63. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 64. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 65. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 66. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 67. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 68. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 69. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 70. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 71. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 72. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 73. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 74. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 75. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 76. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 77. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 78. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 79. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 80. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 81. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 82. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 83. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 84. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 85. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 86. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 87. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 88. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 89. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 90. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 91. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 92. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 93. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 94. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 95. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 96. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 97. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 98. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 99. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 100. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 101. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 102. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 103. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 104. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 105. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 106. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 107. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 108. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 109. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 110. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 111. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 112. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 113. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 114. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 115. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 116. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 117. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 118. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 119. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 120. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 121. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 122. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 123. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 124. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 125. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 126. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 127. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 128. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 129. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 130. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 131. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 132. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 133. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 134. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 135. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 136. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 137. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 138. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 139. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 140. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 141. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 142. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 143. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 144. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 145. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 146. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 147. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 148. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 149. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 150. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 151. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 152. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 153. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 154. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 155. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 156. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 157. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 158. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 159. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 160. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 161. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 162. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 163. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 164. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 165. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 166. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 167. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 168. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 169. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 170. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 171. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 172. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 173. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 174. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 175. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 176. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 177. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 178. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 179. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 180. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 181. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 182. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 183. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 184. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 185. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 186. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 187. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 188. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 189. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 190. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 191. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 192. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 193. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 194. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 195. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 196. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 197. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 198. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 199. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 200. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 201. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 202. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 203. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 204. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 205. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 206. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 207. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 208. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 209. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 210. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 211. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 212. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 213. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 214. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 215. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 216. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 217. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 218. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 219. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 220. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 221. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 222. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 223. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 224. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 225. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 226. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 227. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 228. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 229. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 230. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 231. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 232. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 233. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 234. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 235. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 236. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 237. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 238. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 239. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 240. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 241. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 242. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 243. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 244. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 245. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 246. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 247. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 248. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 249. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 250. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 251. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 252. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 253. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 254. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 255. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 256. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 257. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 258. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 259. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 260. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 261. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 262. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 263. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 264. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 265. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 266. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 267. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 268. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 269. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 270. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 271. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 272. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 273. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 274. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 275. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 276. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 277. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 278. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 279. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 280. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 281. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 282. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 283. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 284. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 285. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 286. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 287. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 288. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 289. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 290. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 291. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 292. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 293. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 294. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 295. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 296. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 297. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 298. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 299. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 300. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 301. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 302. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 303. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 304. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 305. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 306. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 307. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 308. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 309. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 310. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 311. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 312. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 313. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 314. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 315. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 316. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 317. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 318. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 319. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 320. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 321. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 322. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 323. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 324. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 325. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 326. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 327. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 328. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 329. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 330. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 331. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 332. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 333. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 334. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 335. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 336. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 337. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 338. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 339. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 340. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 341. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 342. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 343. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 344. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 345. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 346. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 347. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 348. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 349. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 350. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 351. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 352. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 353. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 354. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 355. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 356. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 357. 2025 年员工敬业度得分不低于 0 分； 358. 2025 年员工归属感得分不低于 0 分； 359. 2025 年员工忠诚度得分不低于 0 分； 360.	