

恒生电子股份有限公司 第九届董事会第十五次会议决议公告

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。

恒生电子股份有限公司（以下简称“恒生电子”“公司”）第九届董事会第十五次会议于2026年9月4日以通讯表决的方式召开，应参与表决董事11名，实际参与表决董事11名。根据《公司法》和《公司章程》有关规定，会议合法有效。

经全体董事认真审议，会议通过了如下决议：

一、审议通过《关于调整2026年股票期权激励计划授予激励对象名单及期权数量的议案》，同意8票，反对0票，弃权0票，关联董事彭敬顺先生、范经武先生、蒋建圣先生回避表决。该议案已获公司董事会薪酬与考核委员会事前审议和认可。详见公司于上海证券交易所网站 www.sse.com.cn 发布的2026-064号公告。

二、审议通过《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》，同意8票，反对0票，弃权0票，关联董事彭敬顺先生、范经武先生、蒋建圣先生回避表决。该议案已获公司董事会薪酬与考核委员会事前审议和认可。详见公司于上海证券交易所网站 www.sse.com.cn 发布的2026-065号公告。

特此公告。

恒生电子股份有限公司 董事会
2026年9月5日

证券代码:600570 证券简称:恒生电子 公告编号:2026-054

恒生电子股份有限公司 关于调整2026年股票期权激励计划 授予激励对象名单及期权数量的公告

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：

● 授予激励对象人数由1368人调整至1366人

● 授予股票期权数量为3100万份调整至3099.85万份

恒生电子股份有限公司（以下简称“恒生电子”“公司”）《2026年股票期权激励计划》（以下简称“《激励计划》”“本激励计划”）于2026年8月17日经公司2026年第二次临时股东大会审议通过。根据公司2026年第二次临时股东大会的授权，公司于2026年9月4日召开第九届董事会第十五次会议，审议通过了《关于调整2026年股票期权激励计划授予激励对象名单及期权数量的议案》，现将有关情况说明如下：

一、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2026年9月4日，公司召开第九届董事会第十三次会议，审议通过了《关于〈恒生电子股份有限公司2026年股票期权激励计划〉（草案）及其摘要的议案》（关于〈恒生电子股份有限公司2026年股票期权激励计划〉实施考核管理暂行办法）的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》等相关议案。公司董事会薪酬与考核委员会已对本次激励计划相关事项进行了事前审议和认可。

2、2026年8月1日至2026年8月10日，公司对授予激励对象的姓名和职务在公司内部宣传栏进行了公示，在公示期内，公司监事会薪酬与考核委员会未接到与本激励计划激励对象有关的任何异议。2026年8月12日，公司董事会薪酬与考核委员会出具《恒生电子股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2026年股票期权激励计划授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。董事会薪酬与考核委员会经核查认为，本次列入激励计划的授予激励对象符合相关法律法规规定的条件，其作为公司2026年股票期权激励计划的激励对象合法、有效。

3、2026年9月17日，公司召开第九届董事会第十五次会议，审议通过了《关于〈恒生电子股份有限公司2026年股票期权激励计划〉（草案）及其摘要的议案》（关于〈恒生电子股份有限公司2026年股票期权激励计划〉实施考核管理暂行办法）的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2026年股票期权激励计划相关事宜的议案》的议案》。公司薪酬与考核委员会对授予激励对象名单进行了核查并发表了核查意见。

二、调整事由及调整依据

鉴于本激励计划中激励对象因离职，不再适合参与激励计划等原因被取消或取消其获授的全部股票期权份额，本激励计划授予的激励对象人数拟由1368人调整为1366人，拟授予股票期权数量由3100万份调整至3099.85万份。

根据公司2026年第二次临时股东大会的授权，本次调整属于授权范围内事项，无需再次提交股东大会审议。除上述调整外，公司本次调整的激励计划内容与2026年第二次临时股东大会通过的内容相符。

三、本次调整股票期权激励计划调整后的授予激励对象名单及期权数量

除上述调整外，公司本次调整的激励计划授予激励对象符合相关法律法规规定的条件，其作为公司2026年股票期权激励计划的激励对象合法、有效。

三、本次调整股票期权激励计划调整后的授予激励对象名单及期权数量

除上述调整外，公司本次调整的激励计划授予激励对象符合相关法律法规规定的条件，其作为公司2026年股票期权激励计划的激励对象合法、有效。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

经审议，公司董事会薪酬与考核委员会认为：公司对本次激励计划授予激励对象名单、授予数量的调整符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规和规范性文件关于本次激励计划的有关规定，履行了必要的程序，调整后激励对象不存在违反激励计划的情形，激励对象的主体资格合法、有效。本次调整符合公司2026年第二次临时股东大会的授权，符合激励计划的有关规定，不存在损害公司及股东利益的情形。本次调整后，激励计划激励对象人数由1368人调整为1366人，拟授予股票期权数量由3100万份调整至3099.85万份，除上述调整内容外，本次实施的激励计划其他内容与公司2026年第二次临时股东大会审议通过的激励计划一致。

综上，董事会薪酬与考核委员会同意公司对2026年股票期权激励计划授予激励对象名单、授予数量的调整。

五、律师法律意见书的结论意见

北京竞天公诚（杭州）律师事务所就上述事项出具了如下意见的法律意见书：

1、公司调整2026年度股票期权激励计划事项符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等法律、法规和规范性文件关于本次激励计划的有关规定，履行了必要的程序，调整后激励对象不存在违反激励计划的情形，激励对象的主体资格合法、有效。本次调整符合公司2026年第二次临时股东大会的授权，符合激励计划的有关规定，不存在损害公司及股东利益的情形。本次调整后，激励计划激励对象人数由1368人调整为1366人，拟授予股票期权数量由3100万份调整至3099.85万份，除上述调整内容外，本次实施的激励计划其他内容与公司2026年第二次临时股东大会审议通过的激励计划一致。

六、备查文件

（一）《第九届董事会第十五次会议决议公告》；

（二）《董事会薪酬与考核委员会关于2026年股票期权计划调整与授予相关事项的核查意见》；

（三）《北京竞天公诚（杭州）律师事务所关于恒生电子股份有限公司2026年股票期权激励计划调整及相关事宜的法律意见书》。

特此公告。

恒生电子股份有限公司 董事会
2026年9月5日

证券代码:600570 证券简称:恒生电子 公告编号:2026-055

恒生电子股份有限公司 关于向2026年股票期权激励计划 激励对象授予股票期权的公告

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：

● 股票期权授予数量:3099.85万份

● 股票期权授予价格:22.81元/份

恒生电子股份有限公司（以下简称“恒生电子”“公司”）《2026年股票期权激励计划》（以下简称“《激励计划》”“本激励计划”）经2026年第二次临时股东大会审议通过，根据公司2026年第二次临时股东大会的授权，公司于2026年9月4日召开第九届董事会第十五次会议，审议通过了《关于向2026年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》，确定股票期权的授予日为2026年9月4日，现将有关情况说明如下：

一、股权激励计划概述及已履行的相关审批程序

（一）股权激励计划概述

2026年7月30日公司召开了第九届董事会第十三次会议，审议通过了《关于〈恒生电子股份有限公司2026年股票期权激励计划〉（草案）及其摘要》的议案》及其相关事项，其主要内容如下：

1、标的股票来源：向激励对象定向发行公司A股普通股。

2、行权价格：22.81元/份。

3、激励对象获授：本次授予激励对象共计1368人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的人员。

（二）股权激励计划的授予条件及授予程序

1、本激励计划的授予条件

（1）激励对象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；

3、上市公司最近36个月内出现过未按照法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

4、法律法规规定不得授予股票期权的情形；

5、中国证监会认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、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；

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情形；

6、中国证监会认定的其他情形。

综上所述，公司董事会经过认真审核后认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，激励对象符合授予股票期权的条件，同意向1366名激励对象授予3099.85万份股票期权。

（三）股权激励计划的授予程序

（一）授予日：2026年9月4日。

（二）授予数量：本次激励计划授予的股票期权数量为3099.85万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的14.6%。

（三）授予人数：本次激励计划授予的股票期权共计1366人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心管理/技术/业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的人员。

（四）行权价格：22.81元/份。

（五）股票来源：本激励计划授予的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

（六）本次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：

注：1、上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

2、股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

股权激励的年度考核业绩考核目标如下表所示：

注：上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润。

股权激励计划的行权条件为：激励对象在激励计划有效期内行权，如公司未达到上述业绩考核目标，则激励对象不得行权，公司有权取消激励对象行权资格，激励对象行权资格取消后，激励对象不得行权。

（4）个人业绩考核要求

在满足公司股权激励条件的前提下，激励对象的个人年度绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定进行考核，并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例（Y）×个人当年计划行权额度。

激励对象个人的激励绩效等级划分为A、B、C、D四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 100% 100% X%(0≤X≤100)

激励对象激励等级 A B C D

个人层面行权比例(%) 10