

（上接B064版）	
	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》规定的不得担任上市公司董事、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。
	2.限制性股票的解除限售程序
	解除限售期内，出现下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：
(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经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法律法规规定不得进行股权激励的；	
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》规定的不得担任上市公司董事、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。	
3.中国发生上述第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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格为授予价格；其次按照发生上述第2）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格为授予价格。	
(3)上市公司业绩考核要求	
本激励计划在2024-2026年三个会计年度中，分年度对公司层面业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为各解除限售期的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示：	
解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年净利润不低于16,000万元
第二个解除限售期	2025年净利润不低于20,000万元
第三个解除限售期	2026年净利润不低于24,000万元
(4)个人层面绩效考核要求	
激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。	
激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含C）以上”与“C”两类。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含C）以上”，则激励对象对应考核当年的股权激励权益可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。	
(5)考核指标的科学性和合理性说明	
公司本次激励计划考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。	
①上市公司层面以经审计归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值作为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立良好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等因素综合考量，指标设置合理、科学。	
②个人层面业绩考核指标之外，公司设定个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象是否满足限售解除条件。	
综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达成本激励计划的考核目的。	
(6)限制性股票激励计划的调整方法和程序	
1.限制性股票数量的调整方法	
若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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	
$Q=O \times (1+n)$	
其中：Q为调整后的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细后增加的股票数量）；O为调整前的限制性股票数量。	
(2)配股	
$Q=O \times P_1 \times (1+n) + (P_1 - P_2) \times n$	
其中：O为调整前的限制性股票数量；P ₁ 为股权激励登记日当日收盘价；P ₂ 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）；O为调整后的限制性股票数量。	
(3)缩股	
$Q=O \times n$	
其中：O为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的限制性股票数量。	
(4)派息、增发	
公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。	
2.限制性股票价格的调整方法	
若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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	
$P=P_0 \div (1+n)$	
其中：P ₀ 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：P ₀ 为调整前的授予价格；P ₁ 为股权激励登记日当日收盘价；P ₂ 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	
$P=P_0 \div n$	
其中：P ₀ 为调整前的授予价格；n为每股的总股数；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。	
(4)派息	
其中：P ₀ 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	
公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。	
3.限制性股票激励计划的程序	
(1)公司股东大会授权公司董事会上述已明确的原因回购注销股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。	
(2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会决议并经股东大会审批通过。	

行权期间	行权价格	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于10,000万元	2024年净利润
第二个行权期	2025年净利润不低于16,000万元	2025年净利润
第三个行权期	2026年净利润不低于24,000万元	2026年净利润

注1：上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预期和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。| | |
| --- | --- |
| (4)个人层面绩效考核要求 | |
| 激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。 | |
| 激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含C）以上”与“C”两类。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含C）以上”，则激励对象对应考核当年的股权激励权益可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。 | |
| (5)考核指标的科学性和合理性说明 | |
| 公司本次激励计划考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。 | |
| ①上市公司层面以经审计归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值作为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立良好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合考量，指标设置合理、科学。 | |
| ②个人层面业绩考核指标之外，公司设定个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象是否满足限售解除条件。 | |
| 综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达成本激励计划的考核目的。 | |
| (6)限制性股票激励计划的调整方法和程序 | |
| 1.限制性股票数量的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $Q=O \times (1+n)$ | |
| 其中：Q为调整后的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细后增加的股票数量）；O为调整前的限制性股票数量。 | |
| (2)配股 | |
| $Q=O \times P_1 \times (1+n) + (P_1 - P_2) \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；P₁为股权激励登记日当日收盘价；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）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (3)缩股 | |
| $Q=O \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (4)派息、增发 | |
| 公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。 | |
| 2.限制性股票价格的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $P=P_0 \div (1+n)$ | |
| 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为股权激励登记日当日收盘价；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 | |
| $P=P_0 \div n$ | |
| 其中：P₀为调整前的授予价格；n为每股的总股数；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。 | |
| (4)派息 | |
| 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 | |
| 公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。 | |
| 3.限制性股票激励计划的程序 | |
| (1)公司股东大会授权公司董事会上述已明确的原因回购注销股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。 | |
| (2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会决议并经股东大会审批通过。 | |

行权期间	行权价格	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于10,000万元	2024年净利润
第二个行权期	2025年净利润不低于16,000万元	2025年净利润
第三个行权期	2026年净利润不低于24,000万元	2026年净利润

注1：上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预期和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。| | |
| --- | --- |
| (4)个人层面绩效考核要求 | |
| 激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。 | |
| 激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含C）以上”与“C”两类。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含C）以上”，则激励对象对应考核当年的股权激励权益可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。 | |
| (5)考核指标的科学性和合理性说明 | |
| 公司本次激励计划考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。 | |
| ①上市公司层面以经审计归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值作为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立良好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合考量，指标设置合理、科学。 | |
| ②个人层面业绩考核指标之外，公司设定个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象是否满足限售解除条件。 | |
| 综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达成本激励计划的考核目的。 | |
| (6)限制性股票激励计划的调整方法和程序 | |
| 1.限制性股票数量的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $Q=O \times (1+n)$ | |
| 其中：Q为调整后的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细后增加的股票数量）；O为调整前的限制性股票数量。 | |
| (2)配股 | |
| $Q=O \times P_1 \times (1+n) + (P_1 - P_2) \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；P₁为股权激励登记日当日收盘价；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）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (3)缩股 | |
| $Q=O \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (4)派息、增发 | |
| 公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。 | |
| 2.限制性股票价格的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $P=P_0 \div (1+n)$ | |
| 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为股权激励登记日当日收盘价；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 | |
| $P=P_0 \div n$ | |
| 其中：P₀为调整前的授予价格；n为每股的总股数；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。 | |
| (4)派息 | |
| 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 | |
| 公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。 | |
| 3.限制性股票激励计划的程序 | |
| (1)公司股东大会授权公司董事会上述已明确的原因回购注销股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。 | |
| (2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会决议并经股东大会审批通过。 | |

行权期间	行权价格	行权比例
第一个行权期	自股权激励授予日起12个月内首个交易日日起至股权激励授予日起36个月内首个交易日止	40%
第二个行权期	自股权激励授予日起12个月内首个交易日日起至股权激励授予日起36个月内首个交易日止	30%
第三个行权期	自股权激励授予日起36个月内首个交易日日起至股权激励授予日起36个月内首个交易日止	30%

在上表约定期间内未申请行权或未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，不得行使表决权。延至下期行权，公司将按本激励计划的定期办理注销程序。各年度业绩考核目标到期后，激励对象未行使

二、股票期权激励计划预留来源				
（一）股票期权激励计划预留来源				
公司向拟向激励对象授予的股票期权数量为不超过9,100万份，均占本激励计划草案公告日公司总股本325,781,749万股的2.79%。				
姓名	职务	获得的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司目前总股本的比例
高级管理人员为预留激励对象的其他人员		8,100	88.79%	2.26%
合计		9,100	100.00%	2.79%
注1：上述任一激励对象通过全部有效的股票期权激励计划获得的股票期权均未超过公司目前总股本的1%。公司留存部分激励计划预留来源的股票期权总额不超过公司目前总股本的10%。				
注2：本激励计划预留激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司3%以上股份的股东及其配偶、父母、子女。				
注3：表中数字仅指出现总数与实际解锁之和限数之和，不为四舍五入原因所致。				
(二)股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排非禁售期				
1.有效期				
本激励计划授予的股票期权有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过72个月。				
2.授予日				
授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会授予股票期权，并完成公告、公示等程序。若授予日不能在60日内完成授予工作，应终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。				
3.等待期				
股票期权授予日至股票期权可行权日之间的期间为等待期。激励对象获授的股票期权不得在等待期内申请行权。授予日至可行权日之间的时间不得超过12个月。				
4.可行权日				
本激励计划授予股票期权等待期满后即可获得可行权日。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间申请行权（如适用法律的相关规定发生变化，不再可行权期间将自动适用变化后的规定）：				
(1)公司年度报告、半年度报告公告前后30日内，因特殊原因顺延公告日期的，自顺延公告公告前30日				
(2)公司年度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内；				
(3)自中国证监会及其派出机构发生证券市场交易价格产生较大影响的重大的事件发生之日或者进入决策程序之日至发布之日起10日；				
(4)中国证监会及深圳证券交易所规定的其其期间。				
5.行权安排				

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表所示：		
行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予日起12个月内首个交易日日起至股权激励授予日起36个月内首个交易日止	40%
第二个行权期	自股票期权授予日起12个月内首个交易日日起至股权激励授予日起36个月内首个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予日起36个月内首个交易日日起至股权激励授予日起36个月内首个交易日止	30%

在上表约定期间内未申请行权或未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，不得行使表决权。延至下期行权，公司将按本激励计划的定期办理注销程序。各年度业绩考核目标到期后，激励对象未行使

的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

行权期间	行权价格	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于10,000万元	2024年净利润
第二个行权期	2025年净利润不低于16,000万元	2025年净利润
第三个行权期	2026年净利润不低于24,000万元	2026年净利润

注1：上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预期和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。| | |
| --- | --- |
| (4)个人层面绩效考核要求 | |
| 激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。 | |
| 激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含C）以上”与“C”两类。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含C）以上”，则激励对象对应考核当年的股权激励权益可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。 | |
| (5)考核指标的科学性和合理性说明 | |
| 公司本次激励计划考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。 | |
| ①上市公司层面以经审计归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值作为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立良好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合考量，指标设置合理、科学。 | |
| ②个人层面业绩考核指标之外，公司设定个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象是否满足限售解除条件。 | |
| 综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达成本激励计划的考核目的。 | |
| (6)限制性股票激励计划的调整方法和程序 | |
| 1.限制性股票数量的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $Q=O \times (1+n)$ | |
| 其中：Q为调整后的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细后增加的股票数量）；O为调整前的限制性股票数量。 | |
| (2)配股 | |
| $Q=O \times P_1 \times (1+n) + (P_1 - P_2) \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；P₁为股权激励登记日当日收盘价；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）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (3)缩股 | |
| $Q=O \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (4)派息、增发 | |
| 公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。 | |
| 2.限制性股票价格的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $P=P_0 \div (1+n)$ | |
| 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为股权激励登记日当日收盘价；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 | |
| $P=P_0 \div n$ | |
| 其中：P₀为调整前的授予价格；n为每股的总股数；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。 | |
| (4)派息 | |
| 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 | |
| 公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。 | |
| 3.限制性股票激励计划的程序 | |
| (1)公司股东大会授权公司董事会上述已明确的原因回购注销股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。 | |
| (2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会决议并经股东大会审批通过。 | |

行权期间	行权价格	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于10,000万元	2024年净利润
第二个行权期	2025年净利润不低于16,000万元	2025年净利润
第三个行权期	2026年净利润不低于24,000万元	2026年净利润

注1：上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预期和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。| | |
| --- | --- |
| (4)个人层面绩效考核要求 | |
| 激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。 | |
| 激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含C）以上”与“C”两类。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含C）以上”，则激励对象对应考核当年的股权激励权益可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。 | |
| (5)考核指标的科学性和合理性说明 | |
| 公司本次激励计划考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。 | |
| ①上市公司层面以经审计归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值作为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立良好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合考量，指标设置合理、科学。 | |
| ②个人层面业绩考核指标之外，公司设定个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确的综合评价。公司将根据激励对象绩效考核结果，确定激励对象是否满足限售解除条件。 | |
| 综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时兼顾了对激励对象的约束效果，能够达成本激励计划的考核目的。 | |
| (6)限制性股票激励计划的调整方法和程序 | |
| 1.限制性股票数量的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $Q=O \times (1+n)$ | |
| 其中：Q为调整后的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细后增加的股票数量）；O为调整前的限制性股票数量。 | |
| (2)配股 | |
| $Q=O \times P_1 \times (1+n) + (P_1 - P_2) \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；P₁为股权激励登记日当日收盘价；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）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (3)缩股 | |
| $Q=O \times n$ | |
| 其中：O为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；O为调整后的限制性股票数量。 | |
| (4)派息、增发 | |
| 公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。 | |
| 2.限制性股票价格的调整方法 | |
| 若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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 | |
| $P=P_0 \div (1+n)$ | |
| 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为股权激励登记日当日收盘价；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 | |
| $P=P_0 \div n$ | |
| 其中：P₀为调整前的授予价格；n为每股的总股数；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。 | |
| (4)派息 | |
| 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 | |
| 公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。 | |
| 3.限制性股票激励计划的程序 | |
| (1)公司股东大会授权公司董事会上述已明确的原因回购注销股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后，应及时公告。 | |
| (2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的，应经董事会决议并经股东大会审批通过。 | |

行权期间	行权价格	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于10,000万元	2024年净利润
第二个行权期	2025年净利润不低于16,000万元	2025年净利润
第三个行权期	2026年净利润不低于24,000万元	2026年净利润

注1：上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值。

注2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预期和实质承诺，若公司经营环境发生重大变化，公司可以在履行相应决策程序之后，对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。| | |
| --- | --- |
| (4)个人层面绩效考核要求 | |
| 激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。 | |
| 激励对象个人年度综合绩效考核结果分为“C（含C）以上”与“C”两类。在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果达到“C（含C）以上”，则激励对象对应考核当年的股权激励权益可全部解除限售；若激励对象上一年度个人年度综合绩效考核结果为“D”，则公司按照本激励计划相关规定，激励对象对应考核当年的股权激励权益不得解除限售，由公司注销。 | |
| (5)考核指标的科学性和合理性说明 | |
| 公司本次激励计划考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为上市公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。 | |
| ①上市公司层面以经审计归属于上市公司股东的净利润作为计算依据，并剔除上市公司及其子公司的全部关联方支付费用影响的数值作为考核指标，该指标能反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立良好的资本市场形象。公司在设定上述指标时，充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合考量，指标设置合理、科学。 |