

## （上接B097版）

以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；（二）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；（三）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；（四）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；（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；（六）中国证监会认定的其他情形。

四、本激励计划采取的激励工具为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行的人民币普通股（A股）股票。

五、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为240万份，占本激励计划草案公告日公司股票总额12,733,047万股的1.88%，其中首次授予196.50万份，占本激励计划草案公告日公司股票总额12,733,047万股的1.54%，约占本次授予权益总额的1.88%；预留授予43.50万份，占本激励计划草案公告日公司股票总额12,733,047万股的0.34%，约占本次授予权益总额的18.13%。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权登记期间，若激励对象提出离职，明确放弃全部或部分拟获授的股票期权，董事会有权将未实际授予股票期权调整至预留部分，但调整后的预留权益数量不得超过本次授予总量的20%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及及的股票总数累计未超过本激励计划草案公告日公司股票总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量，未超过本激励计划草案公告日公司股票总额的1%。

六、本激励计划拟授予的激励对象共计51人，包括本激励计划草案公告日在公司（含公司全资及控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励对象的激励对象，在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的总人数不得超过激励对象总人数的20%。

七、本激励计划授予股票期权的行权价格为11.25元/股。在满足行权条件的前提下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

在本激励计划草案公告日至激励对象完成股票期权授予期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和/或数量将根据本激励计划做相应的调整。

八、本激励计划有效期为自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

九、本激励计划的股票期权在授予登记完成之日起满12个月后，分两期行权，每期行权的比例分别为50%、50%。

十、公司承诺不为激励对象在本激励计划获授股票期权的行权提供贷款、贷款担保以及其他任何形式财务资助。

十一、激励对象承诺，若公司因本次激励计划信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予股票期权条件或行权条件的，激励对象自愿将已获授股票期权予以放弃，并承担给公司造成的全部损失。

十二、本激励计划草案经股东大会审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股票不符合上市条件的要求。

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

中炬高新、本公司、公司、上市公司	指	北京中炬华拓科技股份有限公司
股东大会、临时股东大会	指	中炬华拓股东大会
董事会、公司董事会	指	中炬华拓董事会
监事会、公司监事会	指	中炬华拓监事会
薪酬与考核委员会	指	中炬华拓董事会下的薪酬与考核委员会
本激励计划、本股权激励计划	指	北京中炬华拓科技股份有限公司2024年股权激励计划
本激励计划草案	指	北京中炬华拓科技股份有限公司《2024年股权激励计划（草案）》
激励对象、期权对象	指	符合本激励计划激励对象认定标准并经公司认定的激励对象的姓名
激励对象	指	除本激励计划明确排除激励对象的公司（含子公司、分公司、下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干外，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日为交易日
有效期	指	从股票期权授予登记完成之日起至股票期权行权或注销完毕之日止的期间
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权行权或注销完毕之日止的期间
归属期	指	公司股票期权归属向激励对象行权的期间
行权	指	激励对象按照股票期权计划约定的条件行使购买标的股票的权利
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买标的股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划对激励对象行权所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——上市公司规范运作》
《自律监管指引第1号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——上市公司规范运作》
《证券解释》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——上市公司规范运作》
《公司章程》	指	北京中炬华拓科技股份有限公司《2024年股权激励计划实施考核管理办法》
《考核管理办法》	指	北京中炬华拓科技股份有限公司《2024年股权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

注：①本激励计划草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务指标计算的财务指标。

②本激励计划草案中部分会计数据与各科目的直接相加和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所致。

第二章 本激励计划的目的与原则

一、本激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构，建立健全公司的长效激励机制，吸引和留住优秀人才，倡导公司与管理层及核心骨干员工共同持续发展的理念，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工的积极性，形成良好有效的价值分配体系，有效维护股东利益、公司利益和团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献分配的原则，根据适用法律及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

二、本激励计划制定所遵循的基本原则

坚持股东利益、公司和员工利益相一致，既有利于维护股东利益，又有利于上市公司的可持续发展；坚持激励与约束相结合，风险与收益相匹配；坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和公司章程的规定。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。薪酬与考核委员会负责制订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内，对本激励计划的其他相关事宜进行审议。

三、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合有关法律、法规及规范性文件进行监督，并且负责检查激励对象的名册。独立董事就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过本激励计划草案之前对拟进行变更的，监事会应当就变更后的本激励计划草案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

公司在向激励对象授予股票期权之前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授予股票期权与本激励计划安排存在差异且激励对象发生变化时，监事会应当发表明确意见。

激励对象在对股票期权行权之前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象对股票期权行权的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据适用法律及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（包括子公司、分公司、下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。（不包括独立董事、监事，单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女）。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计51人，包括：

（一）公司董事、高级管理人员；

（二）公司中层管理人员及核心骨干，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

以上激励对象不包含公司独立董事、监事，单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中的董事和高级管理人员必须经股东大会审议批准或由董事会聘任，所有激励对象必须在公司向授予股票期权和/或本激励计划规定的业绩考核条件或公司全资及控股子公司有聘用关系或劳动关系。

预留部分的激励对象由公司董事会自股东大会审议通过本激励计划之日起12个月内确定，确定标准参照首次授予的标准确定。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、存在《管理办法》第八条第二款规定的下列情形之一的，不得成为本计划的激励对象：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

四、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）由公示期内知情人员向人力资源部提供在本激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的自查，说明是否存在内幕交易行为。如存在内幕信息而买卖公司股票，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。涉嫌内幕交易而导致的内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（三）公司在公示期内接受激励对象名单进行申报，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前披露激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章 股票期权的来源、数量及分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币普通股（A股）股票。

二、授出股票期权数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为240万份，占本激励计划草案公告日公司股票总额12,733,047万股的1.88%。其中首次授予196.50万份，占本激励计划草案公告日公司股票总额12,733,047万股的1.54%，约占本次授予权益总额的1.88%；预留授予43.50万份，占本激励计划草案公告日公司股票总额12,733,047万股的0.34%，约占本次授予权益总额的18.13%。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权登记期间，若激励对象提出离职，明确放弃全部或部分拟获授的股票期权，董事会有权将未实际授予股票期权调整至预留部分，但调整后的预留权益数量不得超过本次授予总量的20%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及及的股票总数累计未超过本激励计划草案公告日公司股票总额的10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量，未超过本激励计划草案公告日公司股票总额的1%。

在满足行权条件的前提下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

在本激励计划草案公告日至激励对象完成股票期权授予期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的数量将根据本激励计划做相应的调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

（一）本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：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万股/份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划草案公告日本公司股本总额的比例
1	牛彬	董事长、副经理	8.00	3.34%	0.07%
2	周国平	董事兼秘书	2.00	1.25%	0.02%
3	张会刚	财务总监	3.50	1.46%	0.03%
4	董军	高级副总裁	14.00	6.21%	0.12%
4	中炬管理团队及核心骨干（48人）		161.60	75.67%	1.43%
5	预留部分		53.50	18.13%	0.34%
	合计		240.00	100.00%	1.88%

注：合计数与各项明细数直接相加之后在尾数上如有差异，是由于四舍五入所致。

上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票均未超过本激励计划草案公告日公司股票总额的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及及的股票总数累计不超过本激励计划草案公告日以及股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额占公司股本总额的10%。具体计算过程如下：

项目	截至本激励计划草案公布前授予权益数量（万股/份）
2021年限制性股票授予权益数量（注1）	1,136.100
2024年股票期权激励授予权益数量	2,340.000
不存在有效期内的股权激励计划授予权益数量	3+1=2
股权激励计划草案公告日本公司股本总额	12,733.047
股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额	5
不存在有效期内的股权激励计划授予权益数量占股权激励计划草案公告日本公司股本总额的比例	6+3=4
不存在有效期内的股权激励计划授予权益数量占股权激励计划草案公告日本公司股本总额的比例	7+5=5

注：截至本激励计划公布日，公司在有效期内的股权激励计划为2021年2月22日召开的公司2021年第一次临时股东大会审议通过的《2021年限制性股票授予计划》；经股东大会授权，公司于2021年3月3日，向符合授予条件的65名激励对象授予121万股限制性股票，授予已于2021年4月14日实施了2020年度权益分派方案。故首期授予的121万股限制性股票数量调整为-121\*（1+0.2963104）=-166.95357万股；2022年1月14日，经股东大会授权，公司董事会向符合条件的10名激励对象授予39.883万股限制性股票，公司于2022年7月7日完成注销176,070股限制性股票，2023年7月5日完成注销24,949股限制性股票，截至本激励计划公布日，2021年限制性股票授予的股票数量还剩1,361.100股。

注：截至本激励计划公布日，公司股东大会批准的最近一次股权激励计划为2021年2月22日召开的公司2021年第一次临时股东大会审议通过的《2021年限制性股票授予计划》，截至2021年2月22日，公司已发行的总股本为9,717.53万股，基于公司于2021年5月14日实施了2020年度权益分派方案，股东大会批准最近一次股权激励计划时公司已发行的股本总额为9,717.53\*（1+0.2963104）≈12,596.9352万股。

注：截至本激励计划公布日，公司独立董事、监事，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。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日及行权安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经股东大会审议通过后，公司在60日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得出权益的授予日，遵循上述原则，并在本激励计划经股东大会审议通过后的12个月内，由董事会确定。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予权益获授之日起12个月、24个月、36个月分别为本激励计划的行权期及各行权期时间，激励对象获授的股票期权不得转让、赠予、继承（本激励计划另有特别规定的，从其规定）、用于担保或偿还债务，或以任何其他方式处置。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，本激励计划的激励对象所获授的股票期权自等待期满后自可行权日，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但不得在下列期间内行权（适用法律的相关规定发生变化时，自动适用有关法律的规定）：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前30日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预告公告前30日起算；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

（三）自可能对公司股价及其衍生品价格产生较大影响的重大的事件发生之日及报告进入决策程序之日至依法披露之日；

（四）中国证监会及深交所所规定的其其他期间。

五、本激励计划的行权安排

本激励计划的行权安排如下表所示：

行权安排	行权比例
第一个行权期	自相应授予部分股票期权登记完成之日起满12个月后的首个交易日日起至授予完成之日起满24个月内的最后一个交易日当日止
第二个行权期	自相应授予部分股票期权登记完成之日起满24个月后的首个交易日日起至授予完成之日起满36个月内的最后一个交易日当日止

在上述约定的行权期内，因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下一个行权期行权，并由公司向本激励计划规定的标的股票对象持有的股票期权。股票期权行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

五、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行出售的时间段。本激励计划的禁售规定按照适用法律和《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在买入后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会应当收回其所得收益。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》（深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则）（深圳证券交易所上市公司自律监管指引第10号——股份变动管理）等相关规定及出具的其他承诺。

在激励对象行权有效期内，如果适用法律和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关法律规定发生了变化，则这部分激励对象在转让其所持有的公司股票时应符合修改后的相关规定。

第七章 股票期权的会计处理

一、股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权（含预留部分）的行权价格为每份11.25元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份11.25元的价格购买1股公司股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予股票期权（含预留部分）的行权价格不低于股票面金额，且不低于下列价格中的较高者：

1、（一）本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）每股13.84元/股90%，为11.07元/股；

2、（二）本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）每股13.07元/股90%，为10.46元/股。

三、本次期权激励计划及行权价格的合理性

（一）公司是一家拥有多项核心技术，能够为建筑、交通工程、市政工程、环保工程等不同行业客户提供包括设计、咨询、施工在内的全产业链一体化解决方案的岩土高科技公司，技术创新是公司的核心竞争力，人才培育是公司长期快速发展的根基，公司历来重视人才培养和激励，促进了员工与企业共同成长，形成了人才竞争优势，股权激励逐渐成为上市公司薪酬制度“标配”，仅仅依靠员工的工资薪金已经无法满足公司长期发展的人才需求。股权激励方式更适合全体员工，本次股权激励对象大多数为公司中高层管理人员及核心骨干员工，如果采用现金激励作为激励工具，员工需要提前出资，激励对象将面临较大的资金压力及资金使用成本，可能导致部分人员放弃全部或部分认购，降低激励效果，因此公司选择股票期权作为激励工具，员工无需在行权之前提前出资，减少资金压力。

（二）本次期权激励计划采用了对股票期权定价适当折让，主要是为了提升员工收益，达到目标激励目的。因本次授予的股票期权数量并不多，人均股票期权数量为3.85份/股（不含预留部分），若按常规的股票期权定价方式（不低于1），激励对象收益会有折让，同时加上近二级市场波动较大，导致股价起伏较大，如果采用常规的股票期权定价方式（不低于1），公司可能需增发更多股票，导致可能摊薄股东的权益。所以本激励计划公司采用自主定价的方式，有利于减少授予股票的成本。本激励计划来源于公司向激励对象定向授予的方式，在考虑更多激励目的的情况下，如果采用常规的股票期权定价方式（不低于1），公司可能需增发更多股票，导致可能摊薄股东的权益。所以本激励计划公司采用自主定价的方式，有利于减少授予股票的成本。

（四）公司层面的业绩指标是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够较好地反映及资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况等及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实际可行性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的考核体系，能够对激励对象的工作作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度考评结果、确定激励对象个人是否达到可行权条件。

（五）公司已聘请独立财务顾问按照《管理办法》第三十六条的规定发表了专业意见。综上，在符合适用法律规定的条件下，本激励计划在综合考虑公司战略发展、公司业务、员工数量、员工工资等因素、员工激励力度，以及维护股东权益等因素的基础上，同时为了推动公司股票期权激励实施，从稳定人心、保持公司薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，最终选择股票期权作为激励工具，且行权价格采用自主定价的方式，确定行权价格为11.25元/股。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司向激励对象授予股票期权；反之，若下列任一授予条件未达成，则不得向激励对象授予股票期权。

（一）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、法律法规规定不得实行股权激励的；

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他情形。

公司发生上述第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行权的股票期权应当自公告之日起注销；发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面业绩考核指标

本激励计划的业绩考核指标为考核年度为2024年、2025年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据各考核年度指标完成情况确定公司层面业绩考核行权比例X。

一、行权日业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	目标值(Am)	阈值值(An)
第一期	2024年	以2023年净利润为基础,2024年净利润增长率不低于20%	以2023年净利润为基础,2024年净利润增长率不低于20%
	2025年	以2022年净利润为基础,2025年净利润增长率不低于50%	以2023年净利润为基础,2025年净利润增长率不低于30%

2、业绩考核行权比例确定情况如下：

考核指标	业绩完成率		公司层面业绩考核(X)	
	A≥Am	Am<A<Am	X=100%	X=A/Am*100%
各考核期考核目标不构成激励	A<An	A≥An	0	0

注：①上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺；②上述“净利润”经审计的归属于上市公司股东的净利润，考核年度为2024年、2025年；③净利润为扣除本次及考核期间内属于股权激励计划支付费用影响的数值。

预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致。

股票期权的行权条件达成、激励对象按照本激励计划规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核触发值时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面的