

(上接D058)

当出现上述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予归属数量、授予价格的议案(除上述调整事项需经薪酬委员会审核外,还需经监事会审议通过),经董事会审议相关议案外,还必须提交公司董事会审议,公司应确保调整后的上述数据符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的有关规定向出资人出具专业意见,调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩考核测算  
 根据《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定,需选择恰当的估值模型,按照限制性股票公允价值进行计算。  
 公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2022年10月18日用该模型对首次授予的158.26万股第二类限制性股票进行测算(授予日进行正式测算),具体参数选取如下:  
 1. 公司选择Black-Scholes模型来计算第二类限制性股票的公允价值,并于2022年10月20日用该模型对首次授予的158.26万股第二类限制性股票进行测算(授予日进行正式测算),具体参数选取如下:  
 ① 标的价格:58.30元/股  
 ② 假设公司首次授予日收盘价即测算日2022年10月20日收盘价一致;  
 ③ 有效期为1年为:12月、24月、36个月(限制型股票授予之日至每期归属日的期限);  
 ④ 历史波动率:28.184%、25.1265%、26.7948% (分别采用中国内地上市之日其专用设备行业最近12个月、12个月、36个月的波动率);  
 ⑤ 无风险利率:1.50%、2.10%、2.76% (分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期定期存款利率);  
 ⑥ 股息率:0.2705% (采用公司最新股息率);  
 (二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响  
 公司将按照本激励计划的预定授予日期限制性股票的公允价值,并最终以本激励计划的股份支付费用,该费用将在本激励计划的实施过程中按照权责发生制原则进行摊销。由本激励计划产生的股份支付费用在经常性损益中列支。

假设2022年11月中旬首次授予,根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本如下表所示:

授予限制性股票数量	激励对象的总人数	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
(万股)	(万人)	(万元)	(万元)	(万元)	(万元)	(万元)
158.26	6,560.00	503.22	3,926.44	1,524.06	590.77	188.23
注:1、上述计算结果并不代表激励计划的会计成本,会计核算成本将与授予日授予价格和归属数量相关,激励对象在归属期间,公司将继续考虑个人绩效考核是否达到对应的会计成本或实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股权激励存在不能达到预期的风险。						
2、上述对公司经营业绩影响的最终结果将以公司事前所出具的年度审计报告为准。						

上述测算数据不包含限制性股票的预留部分39.0万股,预留部分授予日授予价格与上述股份支付费用。

公司自目前初步起步阶段,限制性股票费用的摊销对公司报告期内各年净利润有所影响,但预计此限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性和,并有效改善管理团队的结构,从而显著提高薪酬,给公司带来显著的经营业绩和内在价值。  
 十一、公司与激励对象各自的权利和义务、争议解决机制  
 (一)公司的权利与义务  
 1. 公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所规定的归属条件,公司将按本激励计划规定的方式,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票予以回购并注销,并有权追回激励对象已支付的相关费用。  
 2. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及任何其他形式的财务资助,包括为其提供担保。  
 3. 公司依据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。  
 4. 公司及按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。  
 5. 公司应根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等公司的有关规定,积极配合有关部门对激励对象按本激励计划规定实施限制性股票激励事宜,但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担任何责任。  
 6. 若激励对象违反相关法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉、经董事会薪酬与考核委员会认定并报公司董事会审批,公司可追回激励对象已获授但尚未归属的限制性股票,并解除劳动关系,情节严重的,公司还可就追回的损失按照有关规定进行追偿。

(二)激励对象的权力与义务  
 1. 激励对象应当按合同约定勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。  
 2. 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。  
 3. 激励对象获得的限制性股票自归属不得转让、担保或用于偿还债务。  
 4. 激励对象因回购限制性股票取得收益,应按照国家税法规定缴纳个人所得税及其他税费。  
 5. 若激励对象违反合同约定,擅自将已获授但尚未归属的限制性股票进行转让、担保或用于偿还债务,激励对象应当自行承担相应法律责任,且应承担赔偿公司由此产生的全部经济损失。  
 6. 股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。  
 7. 法律、法规及本激励计划约定的其他权利和义务。  
 (三)激励对象之间因本激励计划发生纠纷的解决机制  
 公司与激励对象之间因本激励计划签订/双方授予的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的任何纠纷,将通过友好协商、沟通解决,或可通过公司住所地有管辖权的法院提起诉讼解决。若经友好协商未能解决,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决争议。

十二、本激励计划变更与终止、公司/激励对象发生变动的处理  
 (一)本激励计划变更与终止的一般程序  
 1. 本激励计划的变更程序  
 (1) 公司在股东大会审议通过本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。  
 (2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止本激励计划的,应当由股东大会审议通过。  
 (3) 除非经董事会审议通过,本激励计划不得符合本办法及相关法律法规的规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。  
 2. 本激励计划的终止程序  
 (1) 公司在股东大会审议通过本激励计划之前拟终止本激励计划的,需经董事会审议通过。  
 (2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止本激励计划的,应当由股东大会审议通过,且不得存在下列情形:  
 ① 导致提前终止的情形;  
 ② 导致授予价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。  
 (3) 公司独立监事、监事会或独立变更后的方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独立意见。律师事务所应就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。  
 (二)公司/激励对象发生变动的处理  
 1. 公司发生变动的情形  
 (1) 公司出现下列情形之一时,本激励计划终止实施,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不再归属:  
 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情形;  
 ⑤ 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。  
 (2) 公司出现下列情形时,公司将终止实施本激励计划,并注销未归属的限制性股票:  
 ① 公司控制权发生变更,且未被认定为重大资产重组;  
 ② 公司合并、分立、分立的情形,公司仍存续;  
 (3) 公司出现下列情形之一时,由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整:  
 ① 公司控制权发生变更且触发重大资产重组;  
 ② 公司出现合并、分立的情形,且公司不再存续。  
 (三) 公司/激励对象发生有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏、导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的处理  
 激励对象发生有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,已归属的限制性股票,应当返还其已获授权益。董事会应当按前款规定回购激励对象所得权益,若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还不及时遭受损失的,激励对象应向公司或负有责任的对象进行追偿。  
 2. 激励对象个人情况发生变动  
 (1) 激励对象发生职务变更,但仍为公司任职或在公司下属、控股子公司内任职,其获得的限制性股票按照授予条件变更为本激励计划规定的归属条件办理;但是,激励对象不能胜任现任岗位,其获得的限制性股票,激励对象发生职务变更,严重影响公司业绩,导致其不再符合授予条件,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,发生上述情形时,激励对象个人绩效考核的条件,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核属于限制性股票归属条件之一。  
 (2) 激励对象丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:  
 ① 当激励对象丧失劳动能力为非工伤导致,其获得的限制性股票不再按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序予以归属,且由公司有权决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;公司有权追回激励对象已支付的相关费用及/或个人所得税,并应在其每次办理归属支付当期将当期归属的限制性股票予以回购并注销。  
 ② 当激励对象丧失劳动能力为工伤导致,其已归属股票不作处理,激励对象已授予但尚未归属的限制性股票不再归属,并作废失效。激励对象离职前需要由公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。  
 (3) 激励对象身故,应分以下两种情况处理:  
 ① 激励对象若为工伤身故的,其获得的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,并按照激励对象身故前本激励计划的归属条件办理归属;公司有权追回激励对象已支付的相关费用及/个人归属条件,继承人继承前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其每次办理归属前先行支付承担人继承前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。  
 ② 激励对象非工伤身故的,在情况发生之日,激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不再归属,并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。  
 (四) 公司发生本规定中的其它情况由公司董事会认定,并确定其处理方式。  
 十三、回购公告程序  
 (一)《苏州瀚川智能科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)》  
 (二)《苏州瀚川智能科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》  
 (三)《苏州瀚川智能科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》;  
 (四)《苏州瀚川智能科技股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十七次会议相关事项的独立意见》。  
 (五)《上海证券信息有限责任公司(集团)股份有限公司关于苏州瀚川智能科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》;  
 (六)《上海市锦天律师事务所律师关于苏州瀚川智能科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划的法律意见书》;  
 (七)《苏州瀚川智能科技股份有限公司监事会关于公司2022年限制性股票激励计划(草案)的核查意见》。  
 特此公告。  
 苏州瀚川智能科技股份有限公司  
 2022年10月21日

苏州瀚川智能科技股份有限公司  
 2022年10月21日

苏州瀚川智能科技股份有限公司  
 第一期员工持股计划(草案)  
 摘要

苏州瀚川智能科技股份有限公司  
 二〇二二年十月

证券简称:瀚川智能 证券代码:688022

本公司及董事会全体成员保证本激励计划信息披露不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、本激励计划需经公司股东大会审议通过后方可实施,本激励计划能否获得公司股东大会批准,存在不确定性。  
 二、有关本激励计划的具体实施方案尚处于初步阶段,能否完成实施,存在不确定性。  
 三、公司后续将根据规定披露相关进展情况,敬请广大投资者谨慎判断,注意投资风险。

特别提示  
 1、《苏州瀚川智能科技股份有限公司第一期员工持股计划(草案)》(以下简称“持股计划”)系苏州瀚川智能科技股份有限公司(以下简称“公司”、“瀚川智能”)依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定,由公司自律监管制定并审议。

2、本激励计划遵循依法合规、自愿参与、风险自担的原则,不存在摊派、强行分配等情况强制员工参加本激励计划的情形。  
 3、本激励计划的参加对象为公司整体业绩和中长期发展具有重要作用和影响的董事(不含独立董事)、高级管理人员及骨干人员,参与持股计划总人数不超过200人,其中董事(不含独立董事)、高级管理人员、为人员,具体参与人数根据实际实施情况确定。  
 4、本激励计划以现金认购价格为17.41元/股,资金来源为员工合法薪酬、自筹资金和法律法规允许的其他方式。公司不得以任何方式向持有人提供贷款、担保、借款等财务资助。  
 5、本激励计划的资金来源为公司自筹专项账户的公司A股普通股股票,规模不超过1,551.91万股,占公司当前总股本的6.66%。  
 6、本激励计划所持有的股票总数不超过公司总股本的10%,单个员工所持有持股计划份额对应的股票总数不超过公司总股本的1%。持股计划持有的股票总数不包括员工在公司首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股票。  
 7、本激励计划的存续期为36个月,自公司公告最后一笔标的股票授予至本激励计划之日止。本激励计划授予标的股票为900股,解锁时点分别为自公司公告最后一笔标的股票授予至本激励计划的公告之日起满12个月、24个月、36个月,每期解锁的标的股票比例分别为40%、30%、30%,各年度具体解锁比例按照股权激励协议和持有人考核结果计算确定。  
 8、本激励计划实施过程中,若发生标的股票停牌且持有人考核结果不符合解锁条件的股票,并将按上述方式对所持有股份内现有现金资产及本持股计划资金账户中的其他现金资产在依法扣除相关税费后按照持有人所持股份比例进行分配。

9、本激励计划持有人将放弃因参与本激励计划而拥有对公司的表决权。  
 10、存续期间,本激励计划由公司自行管理,持股计划设立管理委员会,代表持股计划持有人行使除表决权以外的其他股东权利,并对持股计划进行日常管理。  
 11、公司实施本激励计划,将通过职工代表大会征求员工意见;董事会审议通过本激励计划后,公司将发出召开股东大会通知,审议本激励计划,并对持股计划及相关事项,征求股东及持有人意见,应当由董事会、独立董事和监事就本激励计划发表明确意见。本激励计划必须经公司股东大会审议通过后方可实施。

一、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其其他费用支出,将参考财务会计准则、会计准则、税务制度规定执行,员工因持股计划实施而需缴纳的个人所得税由员工个人自行承担。  
 二、本激励计划实施后,不会导致公司股权结构分布不符合上市条件要求。

第一章 释义  
 除非另有说明,以下简称在本文中作如下解释:

瀚川智能、瀚川、本公司 苏州瀚川智能科技股份有限公司  
 持股计划、计划、本激励计划 苏州瀚川智能科技股份有限公司第一期员工持股计划  
 《管理办法》和《证券法》 指《苏州瀚川智能科技股份有限公司第一期员工持股计划管理办法》  
 持有人、参加对象 指《苏州瀚川智能科技股份有限公司第一期员工持股计划(草案)》  
 持有人会议 指参加本激励计划的持有人,为公司高级管理人员及骨干人员  
 持有人会议 指持股计划持有人会议  
 管理委员会 指持股计划管理委员会  
 标的股票 指本激励计划通过合法程序认购并持有的瀚川智能A股普通股股票  
 中国证监会 指中国证券监督管理委员会  
 证券交易所、上交所 指上海证券交易所  
 登记结算公司 指中国证券登记结算有限责任公司上海分公司  
 元、万元、亿元 指人民币元、人民币万元、人民币亿元  
 《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》  
 《指导意见》 指《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》  
 《自律监管指引第1号》 指《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》  
 《公司章程》 指《苏州瀚川智能科技股份有限公司章程》

注:上述释义条款中若出现前后不一致且与标题文字尾数不符的情况,系以人名入所。

第二章 持股计划的目的和基本原则  
 一、本激励计划的目的  
 公司根据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了本激励计划。  
 公司自员工自愿、合法、合规地参与本激励计划,持有公司股份的目的在于建立和完善员工、促进的利益共享机制,改善公司治理水平,提高员工的凝聚力和公司竞争力,调动员工的积极性和创造性,保证公司长期、持续、健康发展。  
 二、基本原则  
 1. 依法合规原则  
 公司实施激励计划,严格按照法律法规、行政规范性文件等相关规定,真实、准确、及时地实施信息披露,任何人不利用本激励计划进行内幕交易、操纵证券市场秩序等证券欺诈行为。  
 2. 自愿参与原则  
 公司实施激励计划遵循公司自主决定、员工自愿参加,公司不得摊派、强行分配等方式强制员工参加本激励计划。  
 3. 风险自担原则  
 持股计划参与人与参与自、风险自担,与其他投资者权益平等。

第三章 持股计划的参加对象及确定标准  
 一、参加对象确定的法律依据  
 公司根据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定,并结合实际情况,确定本激励计划的参加对象名单。所有参加对象均需在公司(含控股子公司)任职,领取薪酬,并签订劳动合同或聘用合同。  
 二、参加对象的范围  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员。30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,该标的股票的数量将进行相应的调整。  
 持股计划持有的公司股票总数不超过公司总股本总额的10%,单个员工所获授予股份对应的股票总数不得超过公司股本总额的1%。持股计划持有的股票总数不包括参与公司在首次公开发行股票上市时获得的股份,通过二级市场自行购买及二级市场股权激励获得的股份。  
 本激励计划的参加对象包括公司高级管理人员、高级管理人员及骨干人员,30.00%的持股计划受让价格及定价方法,是与来自公司管理层、维护和改进公司利益,基于对公司未来发展前景的信心和在内的价值认可,本着激励与约束对等的原则,授予公司骨干技术人员、业务保障部门的有效性是稳定和长期激励政策。本激励计划参与对象需具备商业道德符合人才,需有中长期激励政策参与,参与有效性的收益分配公司未来业绩增长和二级市场市值。因此,本激励计划定价综合考虑了激励有效性与股份支付费用影响等因素,并合理确定了参与对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实际激励需求,具有合理性。  
 综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划的受让价格确定为17.41元/股。本激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与公司利益的深度融合。  
 四、激励对象的考核  
 公司将通过法律法规许可的方式取得公司回购专用账户已回购的股份,规模不超过1,751.91万股,占公司总股本的6.66%。在股东大会审议通过本激励计划期间,公司若发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份回购、股权激励等事宜,自股份回购之日起,