

深圳市汇顶科技股份有限公司 2023年第一期股票期权激励计划 (草案)摘要公告

公司董事会及全体董事保证本公告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个别及连带责任。

重要内容提示：
●股权激励方式：股票期权
●激励对象：公司高级管理人员、核心骨干、核心技术（业务）骨干
●股权激励计划：汇顶科技股份有限公司（以下简称“公司”、“汇顶科技”）2023年第一期股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）拟向激励对象授予19,619,670份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，占本激励计划公告日公司股票总数的467,993.141股，占预置回购公告日公司股票总数的4.28%。

（一）公司基本情况
1. 公司名称
经国家市场监督管理委员会批准，深圳市汇顶科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2016年10月17日在上海证券交易所挂牌上市。公司注册地为广东省深圳市福田区深南路（凤凰城）13层，公司主营业务范围为电子产品研发及转让自行开发的技术成果；电子产品生产、集成电路模块、电子产品销售、机器设备的批发、进出口及相关配套业务。

单位：人民币/人民币			
主要会计数据	2023年	2022年	2021年
营业收入	3,390,982,372.00	5,752,079,793.38	6,497,229,426.44
归属于上市公司股东的净利润	187,441,670.00	6,029,424,648.00	6,497,229,426.44
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-905,403,597.89	721,781,110.04	1,372,405,402.64
归属于上市公司股东的净资产	-985,411,061.38	320,731,221.97	1,231,441,203.38
归属于上市公司股东的每股净资产	7.756,309,474.67	6,040,312,627.87	8,027,100,660.62
总资产	4,426,073,348.00	10,727,308,448.61	9,587,454,403.63
归属于上市公司股东的总资产	3628	1816	3736
归属于上市公司股东的净资产	-439	138	387
资产负债率	50.02%	50.02%	50.02%
经营活动产生的现金流量净额	-607	19.18	22.06

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成

1. 董事会构成
公司本届董事会由6名董事构成，分别是：非独立董事张帆先生、朱德火先生、XIE BING（谢兵）先生，独立董事任伟艳女士、高翔先生、张彤先生。

2. 监事会构成
公司本届监事会由3名监事构成，分别是：监事会主席冯敬平女士，监事陈尚高先生、潘尚峰先生。

3. 高级管理人员构成
公司现任高级管理人员4人，分别是：张帆先生、胡俊华女士、王丽女士、郭峰伟先生。

二、本激励计划的目的
优秀的人才和技术是助力公司客户实现商业价值过程中所付出的艰苦卓绝的努力是公司实现持续增长的动力。为了充分调动公司核心管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，并在公司内外部形成有效激励，吸引和保留优秀业务人才投身于公司行业发展，为公司成为世界一流的创新科技公司的发展提供源源不断的动力，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定公司2023年第一期股票期权激励计划（以下简称“激励计划”）。

三、股权激励方式及标的股票来源
本激励计划采取的激励方式为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行A股普通股。

四、拟授予的权益数量
本激励计划拟向激励对象授予19,619,670份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，占本激励计划公告日公司股票总数467,993.141股的4.28%，不设置预留权益。激励对象获授的每份股票期权在满足授予条件后，拥有在有效期内以行权价格购买A股股票的权利。

公司在具有有效期的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本的10%，本激励计划有效期内，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，累计未超过公司总股本的10%。

在本激励计划草案公布日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、股票派发红利、股票拆细或缩股、配股等事项，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数等事宜，将按照本激励计划的相关规定进行调整。调整方式如下：

五、激励对象的范围及分配情况
（一）激励对象的确定依据
1. 激励对象确定的法律依据
本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况而确定。

2. 激励对象确定的职务依据
本激励计划激励对象为公司或其下属公司高级管理人员及核心技术（业务）骨干。符合本激励计划的激励对象范围为由，由董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围
本激励计划授予的激励对象总人数为1,145人，包括：
1. 公司核心管理人员；
2. 公司核心技术（业务）骨干。

以上激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在激励计划授予权益时与公司（含分公司及控股子公司）具有雇佣或劳务关系。

（三）激励对象的核实
1. 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，公示时间不少于10天。

2. 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单进行审核，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露董事会关于激励对象名单审核及公示情况的说明，经公司监事会审核的激励对象名单亦应在公司监事会公告。

本激励计划授予的股票期权分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量(股)	占本激励计划授予的股票期权总量的比例	占本激励计划公告日公司股票总数的比例
张帆先生(高级管理人员、监事会主席、非独立董事)	董事长	10,619,670	100.00%	4.28%
任伟艳女士(独立董事)	非独立董事	10,619,670	100.00%	4.28%

注：1. 上述行一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的10%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总数的10%。
2. 本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。
3. 本激励计划的行权价格和行权价格的确定方法
（一）股票期权的行权价格
本激励计划授予的股票期权的行权价格为56.96元/股，即在满足授予条件的情况下，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以56.96元的价格购买1股公司A股股票的权利。
（二）股票期权的行权价格的确定
本激励计划授予股票期权的行权价格不低于股票票面价值，且不低于下列价格孰高者：
1. 本激励计划草案公布前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），为每股66.96元；
2. 本激励计划草案公布前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量），为每股51.19元。
七、股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期
（一）股票期权激励计划的有效期
本激励计划的有效期为股票期权授予登记完成之日起至所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过72个月。
（二）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。公司在股东大会审议通过日后60日内授予股票期权并完成登记、公告等相关程序，公司未能在此期限内完成上述工作，将停止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。
（三）等待期
本激励计划授予的股票期权的等待期自授权部分股票期权登记完成之日起12个月、24个月、36个月、48个月。激励对象获授的股票期权在授予后，用于担保或提前还款。
（四）可行权日
在本激励计划经股东大会审议通过后，股票期权自授予登记完成之日起满12个月可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：
1. 公司年度报告、半年度报告公告前30日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，可自公告之日起至少10个工作日内；
2. 中国证监会、证券交易所、深圳证券交易所上市规则等法律法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事、高级管理人员、将其持有的所有本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。
3. 激励对象承诺对股票期权承诺不遵守上市公司股东、董监高减持持股的有关规定《上海证券交易所有关上市公司董事、高级管理人员、核心骨干减持股份的有关规定》及其做出的承诺等有关规定。
4. 本激励计划经股东大会审议通过，且《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事、高级管理人员、将其持有的所有本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。
八、股票期权的授予、行权的条件
（一）股票期权的授予条件
同时满足下列条件时，公司应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的，则不得向激励对象授予股票期权：
1. 公司未发生以下任一情形：
(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) 法律法规规定不得授予股权激励的情形；
(5) 中国证监会认定的其他情形。
2. 激励对象未发生以下任一情形：
(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。
3. 股票期权的行权条件
行权期内，同时满足下列条件，激励对象获授的股票期权方可行权：
1. 公司未发生以下任一情形：
(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) 法律法规规定不得授予股权激励的；
(5) 中国证监会认定的其他情形。
4. 公司信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权安排，未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授股票期权已行权的，所有股票期权应当返还已获授安排，对上述事宜不负有责任的激励对象因返还股票期权遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的授予人进行追偿。
5. 公司发生应追溯调整的事项，本激励计划相关安排追溯调整激励对象所得事项。
6. 公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行：
(1) 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；
(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) 法律法规规定不得授予股权激励的；
(5) 中国证监会认定的其他情形。
5. 中国境内证券监管机构认定的其他情形。
6. 中国证监会认定的其他情形。
7. 法律、法规及规范性文件规定的其他权利和义务。
十二、公司发生异常变动时的处理
（一）公司发生异常变动的处理
1. 公司出现下列情形之一时，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：
(1) 公司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) 法律法规规定不得授予股权激励的；
(5) 中国证监会认定的其他情形。
2. 公司信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权安排，未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授股票期权已行权的，所有股票期权应当返还已获授安排，对上述事宜不负有责任的激励对象因返还股票期权遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的授予人进行追偿。
3. 公司发生应追溯调整的事项，本激励计划相关安排追溯调整激励对象所得事项。
4. 公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行：
(1) 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；
(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) 法律法规规定不得授予股权激励的；
(5) 中国证监会认定的其他情形。
5. 中国境内证券监管机构认定的其他情形。
6. 中国证监会认定的其他情形。
7. 法律、法规及规范性文件规定的其他权利和义务。

激励对象的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。

个人层面上一级考核指标		个人层面下一级考核指标	
A	B	A	B
100%		100%	
0%		0%	

若激励对象考核结果连续两年（含2023年）为等级C，则其当年计划行权的股票期权不得行权。若各年度个人层面绩效考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面系数（P）。

（三）考核指标的科学性和合理性说明
本次股票期权激励计划分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和公司章程的规定。

本激励计划为公司层面业绩考核指标为营业收入复合增长率，营业收入反映了公司经营业绩、市场拓展信心，是衡量公司经营业绩趋势的重要指标之一，公司以此作为绩效考核目标，充分考虑了当前经营业绩及未来发展战略等因素因素，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格的年度绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象的年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上，公司激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

（四）实行追索调整机制，后期激励计划业绩低于前期激励计划的合理性说明
公司《2023年第一期股票期权激励计划（草案）》关于公司层面业绩考核指标为：以公司2019-2021年三年平均营业收入为基数，各年度营业收入复合增长率或公司2019-2021年三年平均净利润或营业收入复合增长率或营业收入复合增长率（权重50%），与考核费用、行业收入、市值（权重50%）。

本激励计划年度考核年度（2023年、2024年及2025年）与公司《2022年第一期股票期权激励计划（草案）》一致。二期激励计划考核指标的确定均符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的规定，具有科学性、合理性。本激励计划第一个、第二个及第三个行权期业绩考核目标低于（2022年第一期股票期权激励计划（草案））对应业绩考核目标的主要原因与合理性说明如下：

一、本次股权激励计划第一个可行权期的业绩考核目标为：以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于50%；以2022年净利润或营业收入复合增长率或营业收入复合增长率（权重50%），与考核费用、行业收入、市值（权重50%），与考核费用、行业收入、市值（权重50%）。

二、第二个可行权期的业绩考核目标为：以2022年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于20%；公司达成上述业绩考核目标的，激励对象当年可行权的股票期权按照个人层面绩效考核结果对应的比例行权，由公司注销。本次股权激励计划所设定的2023年、2024年及2025年营业收入目标低于2022年第一期股票期权激励计划同期营业收入考核目标，主要原因系宏观经济环境变化及公司所处行业竞争加剧。一方面，2022年受国际经济形势多变、宏观经济下行等因素影响，消费电子市场整体承压，终端需求下降；另一方面，公司主要产品竞争加剧，出货量与销售价格承压，致公司业绩受到不利影响。

三、公司主要计划调整考核指标仍按照前期考核指标进行考核，将削弱本激励计划对于核心人才的激励作用，与股权激励的初衷相悖，不利于提高员工积极性，不利于公司高质量可持续发展，不符合公司股东利益。本次公司推出新一期激励计划，目的在于使股权激励成为吸引优秀人才、提振公司业绩、保障公司战略落地的重要手段，使股权激励计划达到“激励”兼具“约束”的目的，以应对挑战性的业绩目标。一方面使员工有效激励的预期和信心，另一方面助力公司业务考核年度目标达成，进而达成业绩目标。

九、股票期权激励计划的调整方法和程序
（一）股票期权数量的调整方法
激励对象在行权期间公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股等事项，应对其股票期权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、股票拆细
 $O = O_0 \times (1 + n)$

其中：O为调整后的股票期权数量；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的数量；O₀为调整前的股票期权数量；P₁为授权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的数量与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的股票期权数量。

3. 缩股
 $O = O_0 \times n$

其中：O为调整后的股票期权数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整前的股票期权数量。

（二）行权价格的调整方法
公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股等事项，应对其行权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、股票拆细
 $P = P_0 \div (1 + n)$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的数量；P为调整后的行权价格。

2. 配股
 $P = P_0 \times (1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$

其中：P₀为调整前的行权价格；P₁为授权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例（即配股的数量与配股前公司总股本的比例）；P₁为调整前的行权价格。

3. 缩股
 $P = P_0 \times n$

其中：P₀为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

4. 派息
 $P = P_0 - V$

其中：P₀为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须为正数。

（三）公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

（四）股票期权激励计划的调整程序
当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案，公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定对公司董事会申请专项意见，聘请会计师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定对公司财务务所意见。

十、股票期权激励计划的实施程序
（一）股票期权激励计划的生效程序
1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案；
2. 公司董事会应当依法对本激励计划做出决议，董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或者与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应在审议通过本激励计划并履行公告程序后，将激励计划提交股东大会审议，同时提请股东大会授权，负责实施股票期权激励计划的行权、注销等工作；
3. 独立董事及监事会应当对本激励计划是否有利于公司持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的行为发表意见；
4. 本激励计划经股东大会审议通过后方可实施，公司应当在召开股东大会前，通过网站公示等方式，在公司内公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天），监事会应对股权激励对象的姓名和职务进行核实并发表意见，公司应当在公示意见后，将激励计划提交股东大会审议并经监事会审议通过及公示情况报告。

5. 公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公布前6个月内买卖本公司股票及其衍生证券的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。如存在内幕交易行为，不得为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕信息的情形除外。内幕信息知情人在内幕交易行为发生前，不得转让或买卖其所持有的股票期权，不得在激励计划实施过程中转让其所持有的股票期权。

公司股东大会审议本激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

6. 本激励计划经股东大会审议通过后，凡达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销等工作。

8. 公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专项意见。

（二）股票期权的授予程序
1. 经公司董事会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《2023年第一期股票期权激励计划协议书》，以约定双方的权利义务关系。
2. 公司在激励对象被授予前，董事会应当就股权激励计划涉及的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。
3. 独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就发表法律意见。

4. 公司向激励对象授予权益及激励对象的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变动时），律师事务所应当同时发表明确意见。

5. 变化或注销计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象股票期权并完成公告。公司发生上述行为时，本激励计划终止实施，董事会应及时披露未完成的原因。若3个月内不得再次授权股权激励计划，根据《管理办法》规定上市公司不得授出股权激励的时间为“60日内”。

6. 本激励计划经股东大会审议通过后，应当向证券交易所申报，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（三）股票期权的行权程序
1. 在行权日内，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，公司董事会可以决定由公司统一办理行权事宜或由激励对象自行行权，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应及时披露相关实施的公告。
2. 激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司及高级管理人员所持持有的该次行权对应的股票期权，应符合法律、法规和规范性文件的规定。
3. 公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记手续。

（四）股票期权的注销程序
公司及召开董事会审议股票期权注销方案，并及时公告。公司按照本激励计划的有关规定办理时，应向证券交易所申请注销该等股票期权，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

本激励计划的有效期、期限、行权条件、法律、法规及规范性文件的要求执行股票期权的注销事宜。
（一）本激励计划的变更程序
1. 本激励计划的变更程序
(1) 公司在股东大会审议本激励计划之前变更本激励计划的，须经董事会审议通过。
(2) 公司在股东大会审议本激励计划之前变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得在授权日前变更。

（二）激励对象发生异常变动的情形
1. 激励对象发生异常变动的情形
(1) 公司在股东大会审议本激励计划之前终止实施本激励计划的，须经董事会审议通过。
(2) 公司在股东大会审议本激励计划之前终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司是否实施股权激励计划是否符合《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行为发表意见。
(4) 本激励计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。
(5) 本激励计划经股东大会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起3个月内，不得再次审议本激励计划的授予。

（一）公司的权利与义务
1. 公司具有对本激励计划的解释和解释权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核。若激励对象未履行本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象权益其相应的未行权的股票期权。
2. 公司承诺不为激励对象依本激励计划行权提供贷款及其他任何形式的财务资助，包括但不限于提供担保。

3. 公司应及时按照相关法律法规规定履行股权激励申报、信息披露等义务。
4. 公司应当根据相关法律法规及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等有关的规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定进行股票期权的行权。但若因中国证监会、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自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

5. 公司承诺本激励计划的激励对象不与公司对公司员工聘用期限的承诺、公司对员工的聘用关系仍按《劳动合同》及相关法律法规执行。
（二）激励对象的权利与义务
1. 激励对象应当按公司薪酬制度履行职责，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. 股权激励委员会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时，按照2023年第一期股票期权激励计划规定的办法对股票期权的数量进行相应的调整；
4. 股权激励委员会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息事宜时，按照2023年第一期股票期权激励计划规定的办法对股票期权的行权价格进行相应的调整；
5. 股权激励委员会对公司薪酬和激励对象薪酬事项向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜；
6. 股权激励委员会对激励对象的行权资格、行权条件进行审核确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
7. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
8. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
9. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
10. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
11. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
12. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
13. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
14. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
15. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
16. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
17. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
18. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
19. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
20. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
21. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
22. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
23. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
24. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
25. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
26. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
27. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
28. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
29. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
30. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
31. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
32. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
33. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
34. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
35. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
36. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
37. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
38. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
39. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
40. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
41. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
42. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
43. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
44. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
45. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
46. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
47. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
48. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
49. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
50. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
51. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
52. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
53. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
54. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
55. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
56. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
57. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
58. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
59. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
60. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
61. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
62. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
63. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
64. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
65. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
66. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
67. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
68. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
69. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
70. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
71. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
72. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
73. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
74. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
75. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
76. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
77. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
78. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
79. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
80. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
81. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
82. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
83. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
84. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
85. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
86. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
87. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
88. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
89. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
90. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
91. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
92. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
93. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
94. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
95. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
96. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
97. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
98. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
99. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
100. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
101. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
102. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；
103. 股权激励委员会对激励对象是否具备行权的权利和义务进行审核，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；