

（上接B088版）

(3)在本激励计划有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司治理和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

（二）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排、禁售期

1.有效期
本激励计划限制性股票部分的有效期限自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止,最长不超过60个月。

2.授予日

授予日在本激励计划经公司董事会审议通过并由公司董事会确定。自公司董事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对激励对象进行授予,并完成登记、公告等相关程序。根据《管理办法》及相关法律法规规定公司不得授出激励的期间不计算在60日内,如公司未能在60日内完成上述工作的,将按未完成的原因并终止实施本激励计划。授予日必须为交易日,且不得为下列期间:

- 公司年度报告、半年度报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预告公告日前三十日起算,至公告前一日;
 - 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内;
 - 自可能对公司股票及其衍生品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,至依法披露后之日;
 - 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。
- 如相关法律、行政法规、部门规章对不得授予的期间另有规定的,以相关规定为准。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生减持公司股票行为,则按照《证券法》中对短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

3.限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日限12个月、24个月、36个月。

在限制性股票解除限售之前,激励对象根据本激励计划获授的限制性股票(包括含该等股票取得的股票期权)予以锁定,该等股票不得转让、用于担保或偿还债务。

4.解除限售安排

当期解除限售条件未成就的,限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本计划授予的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票及在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票,由公司将本激励计划规定的原则回购并注销。限制性股票解除限售条件未成就时,相关权益不得递延至下期。

激励对象获授的限制性股票源于资本公积转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时确定,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股票股利的解除限售期与限制性股票相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购,该等股票将一并回购。

5.禁售期

本限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行,具体规定如下:

(1)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%;在离职后期间内,在其就任时确定的任期内在任期届满后6个月内,继续遵守每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的25%规定,且在离职后半年内,不得转让其所持有的公司股份;其持有的公司股份在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归公司所有,公司董事会收回其减持所得收益。

(2)激励对象为公司董事和高级管理人员的,其减持股份的数量要遵从相关法律法规的规定。

(3)在本激励计划有效期内,如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司治理和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

八、本激励计划股票期权/限制性股票的授予条件与行权/解除限售条件

(一)股票期权的授予与行权条件

1.股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时,才能获授股票期权,反之,若下列任一授予条件未达成的,则不能向激励对象授予股票期权。

- 公司未发生如下任一情形:
 - ①最近一个会计年度财务会计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。

- 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由公司注销;某一激励对象发生上述第(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。

(3)公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

1)首次授出的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于15%;
第二个行权期	以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于32%;
第三个行权期	以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于37%;

注:“净利润”指标是经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,下同。

2)预留部分各年度业绩考核目标如下所示:
若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之前授出,则考核年度、各年度业绩考核目标与首次授予部分一致。

若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之后授出,预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于32%;
第二个行权期	以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于50%;

行权期内,公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司注销激励对象股票期权当期可行权的所有股票期权。

(4)个人层面的绩效考核要求
在公司业绩目标达成的前提下,公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本激励计划的行权依据。根据本公司《2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》,具体如下:

考核等级	A	B	C	D
个人层面系数(N)	100%	100%	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象个人当年实际行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度,具体按照下述情况进行调整。

激励对象在上一年度绩效考核结果为A级及以上时,激励对象按照当期行权额度100%的比例进行行权。若激励对象上一年度绩效考核结果为D级,则取消该激励对象当期行权额度,股票期权由公司注销。

3.考核指标设定的科学性和合理性说明
公司股票期权授予的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。该指标反映了公司盈利能力、体现企业经营者的最终成果、能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司选取下列条件:以2023年净利润为基数,2024-2026年净利润增长率分别不低于15%、32%、50%。

为了进一步增加公司对行业内人才的吸引力,为公司管理骨干队伍的建设起到积极的促进作用,充分调动公司员工的主观能动性和创造性,提升公司竞争力,确保公司能保持较为持续稳定的增长,实现公司未来发展战略和经营目标,为股东带来更高效、更持久的回报,经过合理预测并兼顾本计划的激励作用,公司为本计划制定了上述业绩考核目标。具体数据的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来的发展规划等因素,综合考虑了可实现性和对公司员工激励效果,指标准是合理、科学的。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,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前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上,本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,能够达到本次激励计划的考核目的。

(二)限制性股票的授予条件、解除限售条件

1.授予条件

同时满足下列授予条件时,公司则可向激励对象授予限制性股票,反之,若下列授予条件未达成,则不能授予限制性股票。

- 公司未发生如下任一情形:
 - ①最近一个会计年度财务会计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。

- 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由公司注销;某一激励对象发生上述第(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。

(3)公司层面的业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

1)首次授出的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于15%;
第二个行权期	以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于32%;
第三个行权期	以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于37%;

注:“净利润”指标是经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,下同。

2)预留部分各年度业绩考核目标如下所示:
若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之前授出,则考核年度、各年度业绩考核目标与首次授予部分一致。

若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之后授出,预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于32%;
第二个行权期	以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于50%;

行权期内,公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司注销激励对象股票期权当期可行权的所有股票期权。

(4)个人层面的绩效考核要求
在公司业绩目标达成的前提下,公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本激励计划的行权依据。根据本公司《2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》,具体如下:

考核等级	A	B	C	D
个人层面系数(N)	100%	100%	100%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象个人当年实际行权额度=个人层面系数×个人当年计划行权额度,具体按照下述情况进行调整。

激励对象在上一年度绩效考核结果为A级及以上时,激励对象按照当期行权额度100%的比例进行行权。若激励对象上一年度绩效考核结果为D级,则取消该激励对象当期行权额度,股票期权由公司注销。

3.考核指标设定的科学性和合理性说明
公司股票期权授予的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。该指标反映了公司盈利能力、体现企业经营者的最终成果、能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司选取下列条件:以2023年净利润为基数,2024-2026年净利润增长率分别不低于15%、32%、50%。

为了进一步增加公司对行业内人才的吸引力,为公司管理骨干队伍的建设起到积极的促进作用,充分调动公司员工的主观能动性和创造性,提升公司竞争力,确保公司能保持较为持续稳定的增长,实现公司未来发展战略和经营目标,为股东带来更高效、更持久的回报,经过合理预测并兼顾本计划的激励作用,公司为本计划制定了上述业绩考核目标。具体数据的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来的发展规划等因素,综合考虑了可实现性和对公司员工的激励效果,指标准是合理、科学的。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,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前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上,本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,能够达到本次激励计划的考核目的。

(1)公司未发生如下任一情形

- ①最近一个会计年度财务会计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。

公司发生上述情形之一的,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由公司回购注销,回购价格按照不超过授予价格加上银行同期存款利息之和。

激励对象对上述情形负有个人责任的,该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由公司按照授予价格回购注销。

(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由公司注销;某一激励对象发生上述第(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。

(3)公司层面解除限售业绩条件

本激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

授予的限制性股票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	以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于15%;
第二个解除限售期	以2023年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于32%;
第三个解除限售期	以2023年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于37%;

公司满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

(4)个人层面的绩效考核要求

在满足公司层面业绩考核要求的前提下,公司对激励对象的年度绩效考核成绩将作为本激励计划的解除限售依据。根据本公司《2024年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》,激励对象上一年度绩效考核结果为A级及以上时,按按当期行权额度100%的比例解除限售。若激励对象上一年度绩效考核结果为D级,则取消其当期限制性股票的解除限售权利,其当期限制性股票由公司统一回购注销。具体如下:

考核等级	A	B	C	D
个人层面系数(N)	100%	100%	100%	0%

公司层面业绩考核要求时,激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面系数(N)。激励对象按照绩效考核结果对应的个人当年实际解除限售额度来解除限售,未能解除限售部分由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

3.考核指标设定的科学性和合理性说明
公司股票期权授予的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。该指标反映了公司盈利能力、体现企业经营者的最终成果、能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司选取下列条件:以2023年净利润为基数,2024-2026年净利润增长率分别不低于15%、32%、50%。

为了进一步增加公司对行业内人才的吸引力,为公司管理骨干队伍的建设起到积极的促进作用,充分调动公司员工的主观能动性和创造性,提升公司竞争力,确保公司能保持较为持续稳定的增长,实现公司未来发展战略和经营目标,为股东带来更高效、更持久的回报,经过合理预测并兼顾本计划的激励作用,公司为本计划制定了上述业绩考核目标。具体数据的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况及公司未来的发展规划等因素,综合考虑了可实现性和对公司员工的激励效果,指标准是合理、科学的。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,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前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到解除限售条件。

综上,本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,能够达到本次激励计划的考核目的。

九、本激励计划授予权益数量及权益价格的调整方法和程序

(一)本激励计划的变更程序

1.授予数量的调整方法

公司在发生增发新股、公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股等情形的,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

①增发、派息
公司在发生增发新股、派息的情况下,股票期权数量不做调整。

2.行权价格的调整方法
若激励对象可行权的,公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等情形的,应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下:

公司股东大会授权董事会,当出现前述情况时由董事会决定调整授予价格、授予数量。公司应当聘请律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向董事会出具专业意见,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,同时公告律师事务所意见。

十、本激励计划的实施程序

(一)本激励计划生效程序

1.公司董事会应当就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与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议,同时提请股东大会授权董事会负责实施股票期权的授予、行权、注销及限制性股票的授予、解除限售和回购工作。

2.监事会应当就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情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

3.本激励计划在经公司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,通过公司网站或公告其他途径,在公司办公区公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对于激励名单审核及公示情况的说明。

4.公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对股权激励计划内容进行审核,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时,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。

5.本激励计划经公司股东大会审议通过,且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