（上接A11版）

1、员工持股计划设管理委员会，对员工持股计划进行日常管理，是员工持股计划的日常监督管理机构，代表持有人行使除表决权以外的其他股东权利。

2、管理委员会由3名委员组成，设管理委员会主任1人。管理委员会成员均由持有人会议选举产生。管理委员会主任由管理委员会以全体委员的过半数选举产生。管理委员会委员的任期为员工持股计划的存续期。

3、管理委员会委员应当遵守法律、行政法规和《持股计划管理办法》的规定，对员工持股计划负有下列忠实义务：

（1）不得利用职权收受贿赂或其他非法收入，不得侵占员工持股计划的财产；

（2）不得挪用员工持股计划资金；

（3）未经管理委员会同意，不得将员工持股计划资产或者资金以其个人名义或者其他个人名义开立账户存储；

（4）未经持有人会议同意，不得将员工持股计划资金借贷给他人或者以员工持股计划财产为他人提供担保；

（5）不得利用其职权损害员工持股计划利益；

（6）不得擅自披露与本员工持股计划相关的商业秘密；

（7）法律、行政法规、部门规章及本员工持股计划规定的其他义务。

管理委员会委员违反忠实义务给员工持股计划造成损失的，应承担赔偿责任。

4、管理委员会行使以下职责：

（1）负责召集持有人会议，执行持有人会议的决议；

（2）代表全体持有人监督或负责员工持股计划的日常管理；

（3）代表全体持有人行使除表决权以外的其他股东权利；

（4）管理员工持股计划利益分配，决定标的股票出售及分配等相关事宜；

（5）按照员工持股计划规定决定持有人的资格取消事项，以及被取消资格的持有人所持份额的处理事项，包括增加持有人、持有人份额变动等；

（6）决策员工持股计划份额的回收、承接以及对应收益的兑现安排；

（7）办理员工持股计划份额登记、继承登记；

（8）决策员工持股计划存续期内除上述事项外的特殊事项；

（9）代表全体持有人签署相关文件；

（10）持有人会议授权的其他职责；

（11）员工持股计划草案及法律法规约定的其他应由管理委员会履行的职责。

5、管理委员会主任行使下列职权：

（1）主持持有人会议和召集、主持管理委员会会议；

（2）督促、检查持有人会议、管理委员会决议的执行；

（3）管理委员会授予的其他职权。

6、管理委员会不定期召开会议，由管理委员会主任召集，于会议召开前3日通知全体管理委员会委员。全体委员对表决事项一致同意的，可以通讯方式召开。

经全体委员同意，可豁免上述通知时限。情况紧急，需要尽快召开管理委员会紧急会议的，可以随时通过电话或其他口头方式发出会议通知，但召集人应当在会议上作出说明。

7、代表员工持股计划30%以上份额的持有人、管理委员会委员，可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后3日内，召集和主持管理委员会会议。

8、管理委员会会议应有过半数的管理委员会委员出席方可举行。管理委员会作出决议，必须经全体管理委员会委员的过半数通过。管理委员会决议的表决，实行一人一票制。

9、管理委员会决议表决方式为记名投票表决。管理委员会会议在保障管理委员会委员充分表达意见的前提下，可以采用传真、通讯等方式进行并作出决议，并由参会管理委员会委员签字。

10、管理委员会会议应由管理委员会委员本人出席；管理委员会委员因故不能出席的，可以书面委托其他委员代为出席，委托书中应当载明代理人的姓名、代理事项、授权范围和有效期限，并由委托人签名或盖章。代为出席会议的管理委员会委员应当在授权范围内行使管理委员会委员的权利。管理委员会委员未出席管理委员会会议，亦未委托代表出席的，视为放弃在该次会议上的投票权。

11、管理委员会应当对会议所议事项的决定形成会议记录，出席会议的管理委员会委员应当在会议记录上签名。

四、股东大会授权董事会事项

公司股东大会授权公司董事会全权办理与本员工持股计划相关的事宜，包括但不限于以下事项：

（1）授权董事会办理本员工持股计划的设立、变更和终止；

（2）授权董事会对本员工持股计划的存续期延长和提前终止作出决定；

（3）授权董事会办理本员工持股计划所涉及证券、资金账户相关手续以及股票的购买、过户、登记、锁定、归属的全部事宜；

（4）授权董事会对本员工持股计划草案作出解释；

（5）授权董事会对本员工持股计划在存续期内参与公司配股等再融资事宜作出决定；

（6）授权董事会变更员工持股计划的参加对象及确定标准；

（7）授权董事会签署与本员工持股计划有关的合同及相关协议文件；

（8）若相关法律、法规、政策发生调整，授权董事会根据调整情况对本员工持股计划进行相应修改和完善；

（9）授权董事会办理本员工持股计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权自本员工持股计划草案经公司股东大会通过之日起至本员工持股计划实施完毕之日内有效。

五、风险防范及隔离措施

1、本员工持股计划的资产独立于公司的固有资产。公司不得侵占、挪用员工持股计划资产或以其他任何形式将员工持股计划资产与公司固有资产混同。

2、本员工持股计划草案以及相应的《持股计划管理办法》对管理委员会的权利和义务进行了明确约定，风险防范和隔离措施充分。管理委员会根据法律、行政法规、部门规章、规范性文件及证券监管机构和本员工持股计划的规定，管理员工持股计划资产，并维护员工持股计划持有人的合法权益，确保员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与员工持股计划持有人之间潜在的利益冲突。

3、本员工持股计划存续期内，管理委员会可以视情况聘请第三方专业机构为本员工持股计划提供咨询、管理等服务。

第七章员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置

一、公司发生实际控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司的实际控制人发生变化，或发生合并、分立等情形，本员工持股计划不作变更。

二、员工持股计划的变更

在本员工持股计划存续期内，本员工持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持1/2以上份额同意，并提交公司董事会审议通过后方可实施。

三、员工持股计划的终止

1、本员工持股计划存续期满后如未有效展期则自行终止。

2、本员工持股计划锁定期届满后，若本员工持股计划所持有的标的股票全部出售或过户至本员工持股计划持有人，且按相关规定清算、分配完毕的，经持有人会议、公司董事会审议通过后，本员工持股计划可提前终止。

3、本员工持股计划存续期届满前1个月，或因公司股票停牌、信息敏感期等情形导致本员工持股计划所持有的标的股票无法在存续期届满前全部出售或过户至本员工持股计划持有人时，经出席持有人会议的持有人所持1/2以上份额同意并提交公司董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期可以延长，延长期届满后本员工持股计划自行终止。

4、除前述情形外，本员工持股计划存续期内，本员工持股计划的终止应当经出席持有人会议的持有人所持1/2以上份额同意并提交公司董事会审议通过。

四、员工持股计划的分配与清算

本计划锁定期满之后，在归属期内，基于公司的业绩考核机制对持有人进行考核，经考核达标符合归属条件的，由管委会提出申请后，选择以下处理方式之一：

1、由管委会向登记结算公司提出申请，将股票非交易过户至计划持有人个人账户；

2、管委会在存续期间代为出售本计划所购买的标的股票；

3、管委会在存续期间继续持有标的股票。

管理委员会应当于本员工持股计划存续期届满或终止之日起30个工作日内完成清算，在依法扣除相关税费后，按持有人所持份额比例进行分配。

在本员工持股计划存续期内，管理委员会可根据持有人会议的授权向持有人分配本员工持股计划资金账户中的现金。

在本员工持股计划存续期内，本员工持股计划所持标的股票交易出售取得现金或取得其他可分配收益时，本员工持股计划每个会计年度均可进行分配，管理委员会在依法扣除相关税费及计划应付款项后，按持有人所持份额比例进行分配。

五、员工持股计划所持股份对应权利的情况以及持有人对股份权益的占有、使用、收益和处分权利的安排

1、本员工持股计划持有人按实际出资份额享有员工持股计划所持股份的资产收益权，本员工持股计划自愿放弃所持有的公司股票的表决权。持有人通过员工持股计划获得的对应股份享有除上市公司股东大会表决权以外的其他股东权利（包括分红权、配股权、转增股份等资产收益权）。

2、在本员工持股计划存续期内，除法律、行政法规、部门规章另有规定外，或者经管理委员会同意外，持有人所持本员工持股计划份额不得擅自退出、转让或用于抵押、质押、担保、偿还债务或作其他类似处置。未经管理委员会同意而擅自做出上述处置的，该处置行为无效。

3、在锁定期内，持有人不得要求对本员工持股计划的权益进行分配。

4、在锁定期内，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利时，本员工持股计划因持有公司股票而新取得的股票一并锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的锁定期与相对应股票相同。

5、在锁定期内，公司发生派息时，本员工持股计划因持有公司股票而获得的现金股利计入持股计划货币性资产，暂不作另行分配，待本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，管理委员会根据持有人会议的授权，在依法扣除相关税费后按照持有人所持份额比例进行分配。本员工持股计划锁定期结束后、存续期内，公司发生派息时，本员工持股计划因持有公司股票而获得的现金股利计入本员工持股计划货币性资产，并按照上述原则进行分配。

6、如发生其他未约定事项，持有人所持有的本员工持股计划份额的处置方式由管理委员会确定。

六、持有人权益的处置

（一）职务变更情形处置

1、存续期内，持有人发生职务变更，但仍在公司或子公司内任职的，其持有的本员工持股计划权益不作变更，发生下列第2项情形的除外；

2、存续期内，持有人因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，管理委员会将区分下列情形分别处理：

（1）对于已归属份额，其持有的本员工持股计划权益不作变更；

（2）对于未归属份额，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，并将其所持未归属份额予以收回，将此份额分配给本员工持股计划现有持有人或其他具备本员工持股计划参与资格的员工（单一持有人所持本计划份额对应的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%），若此份额在本员工持股计划存续期内未完成分配或管理委员会收回后决定不再分配的，则未分配部分在归属日后于存续期内择机出售，以该份额对应标的股票的实际出售金额与该份额对应原始出资金额的孰低金额返还持有人。如返还个人后仍存在收益的，则收益部分归公司所有。

（二）离职情形处置

除因达到退休年龄或因执行公司职务丧失劳动能力或身故而离职外，持有人无论因何种原因而离职的，管理委员会将区分下列情形分别处理：

（1）对于已归属份额，其持有的本员工持股计划权益不作变更；

（2）对于未归属份额，管理委员会有权取消该持有人参与本员工持股计划的资格，并将其所持未归属份额予以收回，将此份额分配给本员工持股计划现有持有人或其他具备本员工持股计划参与资格的员工（单一持有人所持本计划份额对应的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%），若此份额在本员工持股计划存续期内未完成分配或管理委员会收回后决定不再分配的，则未分配部分在归属日后于存续期内择机出售，以该份额对应标的股票的实际出售金额与该份额对应原始出资金额加银行同期贷款利率（LPR）计算的利息之和的孰低金额返还持有人。如返还个人后仍存在收益的，则收益部分归公司所有。

（三）退休情形处置

1、持有人按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其持股份额继续有效并仍按照本员工持股计划规定的程序办理归属。

2、发生前述情形后，持有人无个人绩效考核的，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，其个人绩效考核仍为持股份额归属条件之一。

（四）丧失劳动能力或身故情形处置

持有人丧失劳动能力或身故的，管理委员会将区分下列情形分别处理：

（1）持有人因执行公司职务丧失劳动能力而离职或身故的，其所持有的本员工持股计划权益不作变更，由原持有人继续享有或其合法继承人继承并享有，且其个人绩效考核结果不再纳入归属条件，合法继承人不受需具备参与本员工持股计划资格的限制；

（2）持有人非因执行公司职务丧失劳动能力而离职或身故的，管理委员会将区分“已归属份额、未归属份额”情形分别进行处理，处理方式与前述“（二）离职情形处置”规定相同。

（五）其他情形处置

如持有人发生其他未约定情形，持有人所持有的本员工持股计划份额的处置方式由管理委员会确定。

七、员工持股计划期满后员工所持股份的处置办法

管理委员会应当于本员工持股计划存续期届满或终止之日起30个工作日内完成清算，在依法扣除相关税费后，按照持有人所持份额比例进行分配。

若本员工持股计划存续期届满时，若员工持股计划所持资产仍包含标的股票，由管理委员会确定具体处置办法。

第八章公司与持有人的权利和义务

一、公司的权利和义务

1、公司的权利

（1）监督本员工持股计划的运作，维护持有人利益；

（2）按照本员工持股计划相关规定对持有人权益进行处置；

（3）根据国家税收法规的规定，代扣代缴本员工持股计划应缴纳的相关税费；

（4）法律、行政法规及本员工持股计划规定的其他权利。

2、公司的义务

（1）真实、准确、完整、及时地履行关于本员工持股计划的信息披露义务；

（2）根据相关法规为本员工持股计划开立及注销证券账户、资金账户等其他相应的支持；

（3）法律、行政法规及本员工持股计划规定的其他义务。

二、持有人的权利和义务

1、持有人的权利

（1）参加持有人会议，按所持本员工持股计划的份额行使表决权；

（2）按所持本员工持股计划的份额享有本员工持股计划的权益；

（3）对本员工持股计划的管理进行监督，提出建议或质询；

（4）法律、行政法规及本员工持股计划规定的其他权利。

2、持有人的义务

（1）遵守法律、行政法规及本员工持股计划的规定；

（2）按所认购的本员工持股计划的份额和方式缴纳认购资金，依据本员工持股计划承担相关税费；

（3）按所持本员工持股计划的份额承担与本员工持股计划相关的投资风险，自负盈亏，与其他投资者权益平等；

（4）持有人放弃因参与本员工持股计划而间接持有公司股票的表决权；

（5）遵守持有人会议决议、《持股计划管理办法》；

（6）在本员工持股计划存续期内，除法律、行政法规、部门规章另有规定外，或者经管理委员会同意外，持有人所持本员工持股计划份额不得擅自退出、转让或用于抵押、质押、担保、偿还债务或作其他类似处置。未经管理委员会同意而擅自做出上述处置的，该处置行为无效；

（7）在锁定期内，持有人不得要求对本员工持股计划的权益进行分配；

（8）保守本员工持股计划实施过程中的全部秘密，公司依法对外公告的除外；

（9）法律、行政法规及本员工持股计划规定的其他义务。

第九章员工持股计划的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定：完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2024年7月底召开股东大会审议通过本员工持股计划，而后公司通过非交易过户等法律法规允许的方式将公司回购专用证券账户所持有的公司股票过户至本员工持股计划。经预测算，假设单位权益工具的公允价值以董事会审议本次员工持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价23.88元/股作为参照，公司应确认总费用预计为736.39万元，则预计2024年至2027年员工持股计划费用摊销情况测算如下：

股份支付费用合计（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
736.39	199.44	355.92	138.07	42.96

注：上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

在不考虑本员工持股计划对公司业绩的影响情况下，本员工持股计划费用的摊销对有效期内各年度净利润有所影响。若考虑本员工持股计划对公司经营发展产生的正向作用，本员工持股计划将有效激发公司员工的积极性，提高经营效率，并促进公司积极稳健可持续发展。

第十章其他重要事项

一、公司董事会与股东大会审议通过本员工持股计划不意味着持有人享有继续在公司及子公司服务的权利，不构成公司及子公司对员工聘用期限的承诺，公司及子公司与持有人的劳动关系仍按公司及子公司与持有人签订的劳动合同执行。

二、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及税收等事项，按有关财务制度、会计准则、税务制度的相关规定执行，持有人因本员工持股计划的实施而需缴纳的相关个人所得税由持有人个人自行承担。

三、本员工持股计划不存在第三方为持有人参加本计划提供奖励、补贴、兜底等安排。

四、本计划草案所称“以上”均含本数，“超过”均不含本数。

五、本员工持股计划的解释权属于公司董事会，经公司股东大会审议通过后生效。

六、公司与持有人之间因执行本员工持股计划所发生的或与本员工持股计划相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过本员工持股计划管理委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能解决相关争议或纠纷，则任何一方均有权将争议或纠纷提交深圳仲裁委员会，按照申请仲裁时现行有效的仲裁规则在深圳进行仲裁。仲裁裁决是终局的，对双方当事人均有约束力。

深圳市路维光电股份有限公司董事会

2024年7月11日

证券代码：688401　证券简称：路维光电　公告编号：2024-046

深圳市路维光电股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

股权激励方式：第二类限制性股票。

股份来源：深圳市路维光电股份有限公司（以下简称“公司”）从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《深圳市路维光电股份有限公司2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”、“本激励计划”、“本计划”）拟授予的限制性股票数量为1,215,090股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.63%。其中，首次授予979,690股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.51%，约占本次授予权益总额的80.63%；预留235,400股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.12%，预留部分约占本次授予权益总额的19.37%。

一、本激励计划目的与原则

为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，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》”）《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称“《自律监管指南第4号》”）等有关法律法规和规范性文件以及《深圳市路维光电股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

二、本激励计划的拟授予权益及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，在归属期内以授予价格分次获得公司的A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

三、本激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为1,215,090股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.63%。其中，首次授予979,690股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.51%，约占本次授予权益总额的80.63%；预留235,400股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额193,333,720股的0.12%，预留部分约占本次授予权益总额的19.37%。

截至本激励计划草案公告时，全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。本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本公司股票，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（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》《上市规则》《自律监管指南第4号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予部分的激励对象为公司（含子公司）任职的核心技术人员、管理骨干以及董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

1、本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计104人，占公司员工总数315人（截至2023年12月31日）的33.02%。包括：

（1）核心技术人员；

（2）管理骨干；

（3）董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，不包括独立董事、监事。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

2、本次激励对象同时包含1名中国台湾籍员工和2名韩国籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因主要系该等激励对象在公司的技术研发、业务拓展、经营管理等方面起到较为重要的作用；通过本次激励计划将更加促进公司人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，纳入该等员工作为激励对象具有必要性和合理性。

3、预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定，可以包括公司董事。

（三）激励对象获授限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（股）	占授予权益总量比例	占目前总股本的比例
一、核心技术人员						
1	司继伟	中国	核心技术人员	31,500	2.59%	0.016%
2	郑宇辰	中国	核心技术人员	23,000	1.89%	0.012%
3	吕振群	中国	核心技术人员	7,000	0.58%	0.004%
4	周荣梵	中国	核心技术人员	9,460	0.78%	0.005%
二、其他激励对象						
管理骨干以及董事会认为需要激励的其他人员（共100人）				908,740	74.79%	0.470%
三、预留部分						
预留部分				235,400	19.37%	0.122%
合计				1,215,090	100.00%	0.628%

（四）激励对象的核实

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

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。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。

（五）在本激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，则公司不能向激励对象授予限制性股票，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、本激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过48个月。

（二）本激励计划的授予日

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。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，但不得在下列期间内归属：

1、公司年度报告、半年度报告公告前15日，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算，至公告前1日；

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日；

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露之日内；

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的3个归属等待期分别为12个月、24个月、36个月，各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在2024年三季报披露前授予完成，则预留部分限制性股票与首次授予部分归属期限和归属安排一致；若预留部分在2024年三季报披露后授予完成，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象依据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务，已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、股份拆细、配股、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务；若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

（四）本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

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本公司股份总数的25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的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、本激励计划有效期内，如果《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关法律、法规、规范性文件和《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规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格（含预留授予）为每股18.19元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以18.19元/股的价格购买本公司人民币A股普通股股票。

（二）限制性股票的授予价格的确定方法

1、定价方法

本次激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（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）的70%，为每股16.63元；

（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）的70%，为每股18.19元；

2、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股18.19元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

3、定价依据及合理性

首先，公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，也为了更好地保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心骨干员工，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障。

其次，公司是人才密集型的高科技企业，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多挑战，包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等，本次激励计划授予价格有利于公司在不同周期和经营环境下有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得优势。

由此，基于公司中长期经营发展战略考量，公司必须进一步完善和丰富核心骨干员工的中长期激励机制，提供更富吸引力和竞争力的薪酬水平，以此应对日趋激烈的人才争夺战，进一步降低公司可能面临的核心骨干人才流失的风险，而有效地实施股权激励计划是稳定核心骨干人才的重要方式之一。公司本次确定的授予价格，是基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可及本着激励与约束对等原则，同时也设置了合理且具有挑战性的业绩考核目标，有助于进一步调动核心骨干员工的积极性和创造性，提升公司持续经营能力和股东权益。

综上，在符合相关法律、行政法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为18.19元/股，以此将促进核心骨干员工进一步稳定，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、获授权益、行使权益的条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

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。

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。

（二）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

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。

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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

首次授予的限制性股票的考核年度为2024-2026年三个会计年度，分年度对公司财务业绩指标进行考核。以2023年营业收入或净利润值为基数，对各考核年度的营业收入或净利润值定比2023年度营业收入或净利润值的营业收入增长率（A）或净利润增长率（B）进行考核，根据上述指标每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），业绩考核目标及归属比例安排如下：

对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）
		目标值（Am）	目标值（Bm）
第一个归属期	2024年	10%	15%
第二个归属期	2025年	15%	20%
第三个归属期	2026年	20%	30%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例X
各考核年度营业收入增长率（A）	A≥Am	X=100%
	0.9Am≤A（Am	X=90%
	0.75Am≤A（0.9Am	X=80%
	A（0.75Am	X=0
各考核年度净利润增长率（B）	B≥Bm	X=100%
	0.9Bm≤B（Bm	X=90%
	0.75Bm≤B（0.9Bm	X=80%
	B（0.75Bm	X=0
公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现A≥Am且B≥Bm时，X=100%；当考核指标出现0.9Am≤A（Am或0.9Bm≤B（Bm时，X=90%；当考核指标出现0.75Am≤A（0.9Am或0.75Bm≤B（0.9Bm时，X=80%；当考核指标出现A<0.75Am且B（0.75Bm时，X=0。	

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

②归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

若本激励计划预留授予的限制性股票在2024年三季报披露前授出，则预留部分限制性股票的考核年度及各考核年度的考核安排与首次授予部分考核一致。若本激励计划预留授予的限制性股票在2024年三季报披露后授出，则预留授予限制性股票考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以2023年为基数，具体考核目标如下：

对应考核年度		各年度营业收入增长率（A）	各年度净利润增长率（B）
		目标值（Am）	目标值（Bm）
第一个归属期	2025年	15%	20%
第二个归属期	2026年	20%	30%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例X
各考核年度营业收入增长率（A）	A≥Am	X=100%
	0.9Am≤A（Am	X=90%
	0.75Am≤A（0.9Am	X=80%
	A（0.75Am	X=0
各考核年度净利润增长率（B）	B≥Bm	X=100%
	0.9Bm≤B（Bm	X=90%
	0.75Bm≤B（0.9Bm	X=80%
	B（0.75Bm	X=0
公司层面归属比例X的确定规则	当考核指标出现A≥Am且B≥Bm时，X=100%；当考核指标出现0.9Am≤A（Am或0.9Bm≤B（Bm时，X=90%；当考核指标出现0.75Am≤A（0.9Am或0.75Bm≤B（0.9Bm时，X=80%；当考核指标出现A<0.75Am且B（0.75Bm时，X=0。	

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内因实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响，下同。

②归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司层面业绩考核未达标，则所有激励对象考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司制定的个人绩效考核要求进行，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果按照绩效考核划分为A、B+、B-、