

证券代码:001389 证券简称:广合科技公告编号:2024-1150

广州广合科技股份有限公司 关于向激励对象首次授予股票期权与 限制性股票的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

重要内容提示:
● 股票期权与限制性股票首次授予日为2024年11月14日
● 股票期权首次授予数量为298.00万股(调整后),授予价格为35.73元/股
● 限制性股票首次授予数量为298.00万股(调整后),授予价格为298.00万元/股
● 广州广合科技股份有限公司(以下简称“公司”)于2024年11月14日召开第二届董事会第十一次会议和第二届监事会第九次会议,审议通过了《关于向激励对象首次授予股票期权与限制性股票的议案》等议案,同意公司向2024年股票期权与限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)的首次授予日为2024年11月14日,向符合授予条件的223名激励对象共计授予股票期权298.00万股,行权价格为35.73元/份,向符合授予条件的223名激励对象授予298.00万股限制性股票,授予价格为17.87元/股。现将相关事项公告如下:
一、本次激励计划的概述及已履行的审批程序
(一)本次激励计划的概述
1.本次激励计划数据来源:本激励计划包括股票期权激励计划、限制性股票激励计划两个部分。股票期权由公司根据《上市公司股权激励管理办法》及深圳证券交易所《上市公司A股股权激励指引》制定。
2.激励对象:本激励计划首次授予的激励对象人数共计223人,包括公司公告本激励计划时在本公司(含子公司)任职的中高层管理人员、核心骨干人员、高级管理人员,不含独立董事、监事、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.授予数量:本激励计划拟向激励对象授予权益总计223.00万份/万股,约占公司股本总额的1.71%,其中,首次授予不超过195.60万份/万股,约占公司股本总额的91.41%,占授予权益总额的82.43%;预留授予不超过12.70万份/万股,约占公司股本总额的0.30%,占授予权益总额的15.75%。具体如下:
股票期权激励计划:公司拟向激励对象授予的股票期权数量为361.50万股,涉及的标的股票种类为A股股票,约占公司股本总额42,230.00万股的0.82%。其中,首次授予298.00万股股票期权,约占公司股本总额42,230.00万股的0.71%,占本次授予股票期权总量的82.43%;预留63.5万份股票期权,约占公司股本总额42,230.00万股的0.15%,占本次授予股票期权总量的15.75%。
限制性股票激励计划:公司拟向激励对象授予的限制性股票数量为361.50万股,涉及的标的股票种类为A股股票,约占公司股本总额42,230.00万股的0.82%。其中,首次授予298.00万股限制性股票,约占公司股本总额42,230.00万股的0.71%,占本次授予限制性股票总量的15.75%。
4.授予价格:本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为35.73元/份,首次授予的限制性股票的授予价格为17.87元/股。
5.有效期/限售期/等待期:
(1)有效期:
本次股权激励计划中,股票期权的有效自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过14个月;限制性股票的有效期自向激励对象授予之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48个月。
(2)限制性股票限售期:
激励对象获授的限制性股票适用不同的限售期。本激励计划首次授予(非特别授予部分)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起12个月、24个月、36个月,首次授予(特别授予部分)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起18个月、30个月、42个月。公司根据本激励计划激励对象的限售期安排,非特别授予部分不得转让、用于担保或偿还债务。
(3)股票期权等待期:
激励对象获授的限制性股票适用不同的等待期。首次授予(非特别授予部分)的股票期权等待期自相应授予部分授予之日起12个月、24个月、36个月,首次授予(特别授予部分)的股票期权等待期自相应授予部分授予之日起18个月、30个月、42个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。
6.行权及解锁安排:
(1)行权安排
首次授予股票期权(非特别授予部分)的行权及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

首次授予股票期权(特别授予部分)的行权及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起18个月后的首个交易日至授予之日起30个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自授予之日起30个月后的首个交易日至授予之日起42个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自授予之日起42个月后的首个交易日至授予之日起54个月内的最后一个交易日止	30%

预留部分股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予第一个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	60%
预留授予第二个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象必须在本次激励计划有效期内完成行权,若达不到行权条件,则当期股票期权不得行权或顺延下期行权。若符合行权条件,但未在上述行权期全部行权的股票期权由公司注销。

本激励计划首次授予的限制性股票(非特别授予部分)的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解除限售期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

本激励计划首次授予的限制性股票(特别授予部分)的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售权益数量占授予权益总量的比例
第一个解除限售期	自授予之日起18个月后的首个交易日至授予之日起30个月内的最后一个交易日止	40%
第二个解除限售期	自授予之日起30个月后的首个交易日至授予之日起42个月内的最后一个交易日止	30%
第三个解除限售期	自授予之日起42个月后的首个交易日至授予之日起54个月内的最后一个交易日止	30%

当解除限售的条件未成就的,限制性股票不得解除限售或顺延至下期解除限售。激励对象获授的限制性股票用于资本公积转增股本、股票股利、股票回购和股权激励的,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

股权激励对象首次授予限制性股票
(1)激励对象为公司层面绩效考核要求
本激励计划首次授予股票期权(非特别授予部分和特别授予部分)的激励对象考核年度为2024年—2026年三个会计年度,预留部分的激励对象考核年度为2025年—2026年二个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2025年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。
预留授予第二个行权期	2026年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。

注:1.上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表数据为基础,剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。
2.在本激励计划有效期内,如公司有增发、配股等导致净资产变动的,考核时解除限售事项所引发的净资产变动应及其产生的归属收益额(相应收益无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额来同期调整净利润计算确定)。
公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销。

(2)业务单元及子公司层面绩效考核
激励对象当期计划解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩,根据各业务单元及子公司的经营业绩指标完成情况设置不同的业务单元及子公司业绩指标的解除限售比例,具体如下表:

业务单元及子公司层面绩效考核比例	X≥100%	100%×X≤95%	80%×X	0%
考核对象个人层面的绩效考核要求	100%	X	0%	0%

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面解除限售比例如下:

考核等级	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例
A	100%	100%	80%	0%
B	100%	100%	80%	0%
C	100%	100%	80%	0%
D	0%	0%	0%	0%

若公司满足公司层面绩效考核要求,则激励对象个人当期实际可解除限售比例=公司层面解除限售比例×业务单元及子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。
激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则不能解除限售的限制性股票将由公司回购注销,不可递延至下一年度。

公司/公司股权激励计划实施过程中,市场环境等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本次激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购并注销或终止本次激励计划。
8.绩效考核要求(首次授予股票期权)
(1)激励对象为公司层面绩效考核要求
本激励计划首次授予股票期权(非特别授予部分和特别授予部分)的激励对象考核年度为2024年—2026年三个会计年度,预留部分的激励对象考核年度为2025年—2026年二个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2025年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。
预留授予第二个行权期	2026年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。

注:1.上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表数据为基础,剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。
2.在本激励计划有效期内,如公司有增发、配股等导致净资产变动的,考核时解除限售事项所引发的净资产变动应及其产生的归属收益额(相应收益无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额来同期调整净利润计算确定)。
公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销。

(2)业务单元及子公司层面绩效考核
激励对象当期计划解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩,根据各业务单元及子公司的经营业绩指标完成情况设置不同的业务单元及子公司业绩指标的解除限售比例,具体如下表:

业务单元及子公司层面绩效考核比例	X≥100%	100%×X≤95%	80%×X	0%
考核对象个人层面的绩效考核要求	100%	X	0%	0%

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面解除限售比例如下:

考核等级	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例
A	100%	100%	80%	0%
B	100%	100%	80%	0%
C	100%	100%	80%	0%
D	0%	0%	0%	0%

若公司满足公司层面绩效考核要求,则激励对象个人当期实际可解除限售比例=公司层面解除限售比例×业务单元及子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。
激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则不能解除限售的限制性股票将由公司回购注销,不可递延至下一年度。

公司/公司股权激励计划实施过程中,市场环境等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本次激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购并注销或终止本次激励计划。
8.绩效考核要求(首次授予限制性股票)
(1)激励对象为公司层面绩效考核要求
本激励计划首次授予限制性股票(非特别授予部分和特别授予部分)的激励对象考核年度为2024年—2026年三个会计年度,预留部分的激励对象考核年度为2025年—2026年二个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2025年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。
预留授予第二个行权期	2026年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。

注:1.上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表数据为基础,剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。
2.在本激励计划有效期内,如公司有增发、配股等导致净资产变动的,考核时解除限售事项所引发的净资产变动应及其产生的归属收益额(相应收益无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额来同期调整净利润计算确定)。
公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销。

(2)业务单元及子公司层面绩效考核
激励对象当期计划解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩,根据各业务单元及子公司的经营业绩指标完成情况设置不同的业务单元及子公司业绩指标的解除限售比例,具体如下表:

业务单元及子公司层面绩效考核比例	X≥100%	100%×X≤95%	80%×X	0%
考核对象个人层面的绩效考核要求	100%	X	0%	0%

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面解除限售比例如下:

考核等级	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例
A	100%	100%	80%	0%
B	100%	100%	80%	0%
C	100%	100%	80%	0%
D	0%	0%	0%	0%

若公司满足公司层面绩效考核要求,则激励对象个人当期实际可解除限售比例=公司层面解除限售比例×业务单元及子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。
激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则不能解除限售的限制性股票将由公司回购注销,不可递延至下一年度。

公司/公司股权激励计划实施过程中,市场环境等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本次激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购并注销或终止本次激励计划。
8.绩效考核要求(首次授予股票期权)
(1)激励对象为公司层面绩效考核要求
本激励计划首次授予股票期权(非特别授予部分和特别授予部分)的激励对象考核年度为2024年—2026年三个会计年度,预留部分的激励对象考核年度为2025年—2026年二个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2025年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。
预留授予第二个行权期	2026年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。

注:1.上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表数据为基础,剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。
2.在本激励计划有效期内,如公司有增发、配股等导致净资产变动的,考核时解除限售事项所引发的净资产变动应及其产生的归属收益额(相应收益无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额来同期调整净利润计算确定)。
公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销。

(2)业务单元及子公司层面绩效考核
激励对象当期计划解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩,根据各业务单元及子公司的经营业绩指标完成情况设置不同的业务单元及子公司业绩指标的解除限售比例,具体如下表:

业务单元及子公司层面绩效考核比例	X≥100%	100%×X≤95%	80%×X	0%
考核对象个人层面的绩效考核要求	100%	X	0%	0%

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面解除限售比例如下:

考核等级	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例
A	100%	100%	80%	0%
B	100%	100%	80%	0%
C	100%	100%	80%	0%
D	0%	0%	0%	0%

若公司满足公司层面绩效考核要求,则激励对象个人当期实际可解除限售比例=公司层面解除限售比例×业务单元及子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。
激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则不能解除限售的限制性股票将由公司回购注销,不可递延至下一年度。

公司/公司股权激励计划实施过程中,市场环境等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本次激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购并注销或终止本次激励计划。
8.绩效考核要求(首次授予限制性股票)
(1)激励对象为公司层面绩效考核要求
本激励计划首次授予限制性股票(非特别授予部分和特别授予部分)的激励对象考核年度为2024年—2026年三个会计年度,预留部分的激励对象考核年度为2025年—2026年二个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2025年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。
预留授予第二个行权期	2026年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。

注:1.上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表数据为基础,剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。
2.在本激励计划有效期内,如公司有增发、配股等导致净资产变动的,考核时解除限售事项所引发的净资产变动应及其产生的归属收益额(相应收益无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额来同期调整净利润计算确定)。
公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销。

(2)业务单元及子公司层面绩效考核
激励对象当期计划解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩,根据各业务单元及子公司的经营业绩指标完成情况设置不同的业务单元及子公司业绩指标的解除限售比例,具体如下表:

业务单元及子公司层面绩效考核比例	X≥100%	100%×X≤95%	80%×X	0%
考核对象个人层面的绩效考核要求	100%	X	0%	0%

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面解除限售比例如下:

考核等级	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例
A	100%	100%	80%	0%
B	100%	100%	80%	0%
C	100%	100%	80%	0%
D	0%	0%	0%	0%

若公司满足公司层面绩效考核要求,则激励对象个人当期实际可解除限售比例=公司层面解除限售比例×业务单元及子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。
激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,则不能解除限售的限制性股票将由公司回购注销,不可递延至下一年度。

公司/公司股权激励计划实施过程中,市场环境等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本次激励计划的尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票回购并注销或终止本次激励计划。
8.绩效考核要求(首次授予限制性股票)
(1)激励对象为公司层面绩效考核要求
本激励计划首次授予限制性股票(非特别授予部分和特别授予部分)的激励对象考核年度为2024年—2026年三个会计年度,预留部分的激励对象考核年度为2025年—2026年二个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	业绩考核目标
预留授予第一个行权期	2025年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。
预留授予第二个行权期	2026年	加权平均净资产收益率不低于18.00%。

注:1.上述“加权平均净资产收益率”指标以经审计的合并财务报表数据为基础,剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或者员工持股计划(若有)等激励事项产生的激励成本的影响。
2.在本激励计划有效期内,如公司有增发、配股等导致净资产变动的,考核时解除限售事项所引发的净资产变动应及其产生的归属收益额(相应收益无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额来同期调整净利润计算确定)。
公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销。

资源(来同期调整净利润计算确定)。公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应的当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

(2)业务单元及子公司层面绩效考核
激励对象当期计划解除限售的限制性股票比例与其所属业务单元及子公司考核年度的经营业绩指标完成情况挂钩,根据各业务单元及子公司的经营业绩指标完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的行权比例,具体如下表:

业务单元及子公司层面绩效考核比例	X≥100%	100%×X≤95%	80%×X	0%
考核对象个人层面的绩效考核要求	100%	X	0%	0%

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依照激励对象的个人绩效考核结果确定其解除限售比例。激励对象绩效考核结果划分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个档次,对应的个人层面解除限售比例如下:

考核等级	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例	解除限售比例
A	100%	100%	80%	0%
B	100%	100%	80%	0%
C	100%	100%	80%	0%
D	0%	0%	0%	0%

若公司满足公司层面绩效考核要求,则激励对象个人当期实际可解除限售比例=公司层面解除限售比例×业务单元及子公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。
激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不完整行权的,则不能行权的股票期权由公司注销,不可递延至下一年度。

公司/公司股权激励计划实施过程中,市场环境等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本次激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本次激励计划。
(二)本次激励计划已履行的审批程序
2024年10月24日,公司第二届董事会第九次会议审议通过了《关于〈公司2024年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其相关的议案〉》关于《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的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》,同意公司实施本次激励计划。

2024年10月24日,公司第二届监事会第九次会议审议通过了《关于〈公司2024年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其相关的议案〉》关于《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的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》,同意公司实施本次激励计划。

3.2024年10月27日,公司通过内部OA系统公示2024年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单,对本次激励计划激励对象及职务在内部予以公示,公示时间为2024年9月27日至2024年10月7日。公示期间,公司员工可向公司董事会反馈意见。公示期间,公司董事会未收到与本次激励计划激励对象有关事宜的反馈或异议,公示期满后《监事会关于2024年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的公告》即对外披露。

4.2024年10月17日,公司2024年第三次临时股东大会审议通过了《关于〈公司2024年股票期权与限制性股票激励计划(草案)〉及其相关的议案》关于《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的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司2024年股票期权与限制性股票激励计划有关事项的议案》,并披露了《监事会关于2024年股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的公告》,公司对内幕信息知情人及激励对象在公司本次激励计划公告前6个月内买卖公司股票的情况进行了自查,未发现相关内幕信息知情人及激励对象存在利用与本次激励计划相关的内幕信息进行股票买卖的行为。

5.2024年11月14日,公司第二届董事会第十一次会议和第二届监事会第九次会议审议通过了《关于〈调整2024年股票期权与限制性股票激励计划授予权益数量及授予价格等事项的议案〉》关于《向激励对象首次授予股票期权与限制性股票的公告》等议案,监事会对照调整后的激励对象名单进行了核实并对本次调整及授予事项发表了同意的意见。

二、董事会关于本次激励计划的授予条件成就的情况说明
根据本次激励计划中股票期权与限制性股票的授予条件规定,激励对象获授的条件为:
1.激励对象未发生如下任一情形:
①最近一个会计年度财务报告内部控制审计报告出具否定意见或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审计报告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最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;
⑤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;
⑥最近12个月内因违反国家法律法规被中国证监会立案及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

⑦具有《公司法》规定的不担任公司董事、高级管理人员情形的;
⑧法律法规不得参与上市公司股权激励的;
⑨中国证监会认定的其他情形。
本次激励计划实施以来,认为公司和激励对象均未发生不属于上述任一情形。

三、本次激励计划的授予对象情况
(一)股票期权的授予情况
1.首次授予日:2024年11月14日
2.首次授予数量:298.00万股
3.行权价格:35.73元/份
4.首次授予人数:223人
6.股票来源:公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票或从二级市场回购的本公司A股普通股股票

6.在各激励对象间的分配情况如下表所示:

激励对象姓名	获授的股票期权数量(万股)	占授予股票期权总量的比例	占股权激励计划授予权益总量的比例
中高层管理人员、核心骨干人员(非特别授予部分)	244.00	81.88%	0.68%
高级管理人员(特别授予部分)(3人)	54.00	18.12%	0.13%
合计(223人)	298.00	100.00%	0.71%

注:1.上述任一激励对象激励对象全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票,累计不超过公司股本总额的1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。
2.本激励计划激励对象不包括独立董事、监事、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。

(二)限制性股票的授予情况
1.首次授予日:2024年11月14日
2.首次授予数量:298.00万股
3.行权价格:17.87元/股
4.首次授予人数:223人
6.股票来源:公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票或从二级市场回购的本公司A股普通股股票

6.在各激励对象间的分配情况如下表所示:

激励对象姓名	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总量的比例	占股权激励计划授予权益总量的比例
中高层管理人员、核心骨干人员(非特别授予部分)	244.00	81.88%	0.68%
高级管理人员(特别授予部分)(3人)	54.00	18.12%	0.13%
合计(223人)	298.00	100.00%	0.71%

注:1.上述任一激励对象激励对象全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票,累计不超过公司股本总额的1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。
2.本激励计划激励对象不包括独立董事、监事、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。

四、本次激励计划的授予与股权激励计划的差异情况说明
鉴于本次激励计划首次授予激励对象中个别激励对象因离职或去世不再符合激励对象要求,23名激励对象因个人原因自愿放弃授予其全部股票期权共计18.50万份,限制性股票共计18.50万份,公司对本次激励计划首次授予激励对象人数及授予权益数量进行了调整。调整后,首次授予激励对象人数由249人调整为223人,其中:股权激励的首次授予激励对象由249人调整为223人,限制性股票的首次授予激励对象由249人调整为223人;本次激励计划首次授予权益数量由363.00万股调整为361.50万股,其中首次授予的权益数量由316.50万股调整为298.00万股,首次授予的限制性股票数量为16.50万股,预留授予的限制性股票数量为15.00万股。

五、本次授予对公司财务状况的影响
(一)股票期权的授予影响
按照《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,公司将根据每个资产负债表日,根据最新取得的可行权人数数量,业绩完成情况等因素后续信息,修正授予可行权的股票期权数量,并按照股票期权授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本费用和当期损益。
1.行权价格的计算方法
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》中关于公允价值确定的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择Black-Scholes模型(含股利)作为计算股票期权的公允价值,首次授予的29