

(上接B069版)

益的角度出发,并在综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用等多种因素,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定本次股权激励的行权价格为股权激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价的80%,即17.08元/股。

七、本激励计划的时间安排  
(一)本激励计划的有效期限  
本激励计划有效期自股权激励计划草案公告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60个月。

(二)本激励计划的授予  
授予日在本激励计划经公司董事会审议通过并由董事会确定,授予日必须为交易日。公司可在股东大会审议通过60日内对首次授予激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序,公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效。预留部分须在本激励计划经公司董事会审议通过后的12个月内授予。

(三)本激励计划的等待期  
本激励计划股票期权等待期为股票期权可行权日之前时间。本激励计划首次授予股票期权等待期为自首次授予之日起12个月,24个月,36个月;预留部分股票期权于2025年第三季度报告披露后授予,预留部分股票期权的等待期分别为自预留授予之日起12个月、24个月、36个月;若预留部分股票期权于2025年第三季度报告披露后授予,则预留部分股票期权的等待期分别自预留授予之日起12个月、24个月、36个月。

(四)本激励计划的可行权日和行权安排  
本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,但董事、高级管理人员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15日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预告公告前15日起算,至公告前一日;
  - 2.公司业绩预告、业绩快报公告前5日内;
  - 3.自可能对公司股价和证券价格产生较大影响重大事件发生之日或在决策过程中,至依法披露之前;
  - 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《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律法规、部门规章对可行权日另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
首次授予的第一个行权期	自首次授予的股票期权授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予股票期权授予之日起24个月后的首个交易日止	30%
首次授予的第二个行权期	自首次授予的股票期权授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予股票期权授予之日起36个月后的首个交易日止	30%
首次授予的第三个行权期	自首次授予的股票期权授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予股票期权授予之日起60个月后的首个交易日止	40%

若预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露后授予,则预留部分行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日至预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日止	30%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日至预留部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日止	30%
预留部分第三个行权期	自预留部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日至预留部分股票期权授予之日起60个月后的首个交易日止	40%

若预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露后授予,则预留部分行权时间安排如下表所示:

行权安排	行权期间	行权比例
预留部分第一个行权期	自预留部分股票期权授予之日起12个月后的首个交易日至预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日止	50%
预留部分第二个行权期	自预留部分股票期权授予之日起24个月后的首个交易日至预留部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日止	50%
预留部分第三个行权期	自预留部分股票期权授予之日起36个月后的首个交易日至预留部分股票期权授予之日起60个月后的首个交易日止	0%

在满足股票期权行权条件时,公司将激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜,在上述约定行权期行权条件未成就时不得对激励对象未申请行权的股票期权,不得行权或提前终止行权,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权行权结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司予以注销。

八、股票期权的授予与行权条件  
(一)股票期权的授予授予条件  
同时满足下列授予条件时,公司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,则不能向激励对象授予股票期权。

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)股票期权的行权条件  
行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

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。

三、公司层面业绩考核要求  
本激励计划首次授予部分股票期权考核年度为2025-2027年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。本激励计划首次授予部分业绩考核目标如下表所示:

行权期	公司层面业绩考核目标(含股权激励计划业绩考核目标)	公司层面业绩考核目标(含股权激励计划业绩考核目标)
首期授予第一个行权期	公司层面业绩考核目标: (1)2025年营业收入不低于120000万元; (2)2025年股权激励计划业绩考核目标不低于14700万元。	公司层面业绩考核目标: (1)2025年营业收入不低于100000万元; (2)2025年股权激励计划业绩考核目标不低于14700万元。
首期授予第二个行权期	公司层面业绩考核目标: (1)2026年营业收入不低于140000万元; (2)2026年股权激励计划业绩考核目标不低于17200万元。	公司层面业绩考核目标: (1)2026年营业收入不低于140000万元; (2)2026年股权激励计划业绩考核目标不低于17200万元。
首期授予第三个行权期	公司层面业绩考核目标: (1)2027年营业收入不低于160000万元; (2)2027年股权激励计划业绩考核目标不低于19000万元。	公司层面业绩考核目标: (1)2027年营业收入不低于160000万元; (2)2027年股权激励计划业绩考核目标不低于19000万元。

注:1.上述“营业收入”指经审计的公司合并报表营业收入,下同。  
2.上述“光伏组件出货量”指公司定期报告中披露的当年光伏组件出货量,下同。

若预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露前授予,则预留部分的考核年度及公司业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露后授予,则预留部分股票期权的考核年度为2026-2027年两个会计年度,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	公司层面业绩考核目标(含股权激励计划业绩考核目标)	公司层面业绩考核目标(含股权激励计划业绩考核目标)
预留部分第一个行权期	公司层面业绩考核目标: (1)2025年营业收入不低于120000万元; (2)2025年股权激励计划业绩考核目标不低于14700万元。	公司层面业绩考核目标: (1)2025年营业收入不低于120000万元; (2)2025年股权激励计划业绩考核目标不低于14700万元。
预留部分第二个行权期	公司层面业绩考核目标: (1)2026年营业收入不低于140000万元; (2)2026年股权激励计划业绩考核目标不低于17200万元。	公司层面业绩考核目标: (1)2026年营业收入不低于140000万元; (2)2026年股权激励计划业绩考核目标不低于17200万元。
预留部分第三个行权期	公司层面业绩考核目标: (1)2027年营业收入不低于160000万元; (2)2027年股权激励计划业绩考核目标不低于19000万元。	公司层面业绩考核目标: (1)2027年营业收入不低于160000万元; (2)2027年股权激励计划业绩考核目标不低于19000万元。

若未达到公司层面的业绩考核要求,公司作为满足行权条件的激励对象可行权事宜。反之,若行权条件未达到,则激励对象对应期间的股票期权均不得行权,由公司予以注销。

4.激励对象个人层面的绩效考核要求:  
本激励计划激励对象个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,届时根据以下绩效考核结果确定个人层面行权时股权激励对象的实际行权的股份数量:

绩效考核	A	B	C
个人层面绩效考核结果	100%		0%

若当年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际行权额度=公司层面行权系数×个人层面行权系数×个人当年可行权额度。  
激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不行权或不能完全行权的,由公司注销,不可递延至以后年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明  
公司绩效考核指标分为两个层面,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公司和经营发展的实际情况。

1.公司层面业绩考核指标“营业收入”或“光伏组件出货量”,营业收入是公司经营状况和市场价值的综合性指标,光伏组件出货量能够直接反映公司主营业务的经营状况,是公司的战略和市场的核心指标,光伏组件出货量能够直接反映公司主营业务的经营状况,是公司的战略和市场的核心指标。在综合考虑了宏观经济环境、行业状况、市场发展情况、市场竞争情况及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,上述业绩考核指标符合激励对象的实际情况,考核指标合理、科学,对激励对象而言,业绩目标明确,同时具有一定的挑战性。

除公司层面业绩考核外,公司还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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,公司本次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、股权激励计划利益损益及调整的方法  
(一)股票期权数量的调整方法  
1.股权激励数量的调整方法  
公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对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、股份拆细  
 $P=P_0 \times (1+n)$

其中:P<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量;n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的股数;P为调整后的股票期权数量。

2.配股  
 $O=O_0 \times P1 \times (1+n) = (P1 + P2 \times n)$

其中:O<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);O为调整后的股票期权数量。

3.缩股  
 $O=O_0 \times n$

其中:O<sub>0</sub>为调整前的股票期权数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);O为调整后的股票期权数量。

4.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。

(二)股票期权行权价格的调整方法  
若在激励对象行权前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对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、股份拆细  
 $P=P_0 \times (1+n)$

其中:P<sub>0</sub>为调整前的行权价格;n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的行权价格。

2.配股  
 $P=P_0 \times (P1 + P2 \times n) / (P1 + P2 \times n)$

其中:P<sub>0</sub>为调整前的行权价格;P1为每股登记日当日收盘价;P2为配股价;n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份数占总股本的比例);P为调整后的行权价格。

3.缩股  
 $P=P_0 \times n$

其中:P<sub>0</sub>为调整前的行权价格;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);P为调整后的行权价格。

4.派息  
 $P=P_0 - V$

其中:P<sub>0</sub>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<sub>0</sub>须大于1。

5.增发  
公司在发生增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

(三)股权激励计划的变更程序  
1.股权激励计划变更程序  
公司董事会授权公司董事会,当出现前述情况时,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》及《公司章程》和本激励计划的有关规定出具专业意见。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、股票期权激励计划的实施程序  
(一)股票期权激励计划生效程序  
1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励草案,并提交董事会审议。

2.董事会薪酬与考核委员会拟定股权激励草案,经董事会审议通过后,作为激励对象的董事应当回避表决,董事会应当将股权激励草案提交股东大会审议,并由股东大会作出决议,并将本激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施股票期权的授予、行权及注销事宜。

3.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情形发表意见;公司应聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书,根据法律法规、规范性文件及《管理办法》的规定发表专业意见。本激励计划独立法律意见书,根据法律法规和规范性文件,是否有利于公司的持续发展,是否损害公司及全体股东的利益发表专业意见。

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后,通过公司网站或者

其他途径,在公司内部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后5个工作日内披露激励名单审核及公示情况的说明。

5.公司股东大会对本激励计划进行表决时,独立董事应当就本次股票期权激励计划向所有的股东发表独立意见。股东大会授权《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,并持有该计划的股东所持表决权2/3以上通过,并经授权《管理办法》董事、监事、高级管理人员、股东或合计持有公司%以上股份的股东以外的其他股东的投票权。

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.公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查,并明确是否存在内幕交易行为。如存在内幕信息而买卖公司股票的行为,不得成为激励对象。法律法规、规范性文件及交易所行权规则。如存在内幕信息而买卖公司股票的行为,而导致了内幕交易发生的,不得成为激励对象。

本激励计划经公司董事会审议通过,且自本激励计划规定的授予条件时,公司在限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、行权和注销事宜。

(二)股票期权的授予程序  
1.股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2.公司在向激励对象授予权益前,董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3.公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象的授予进行核实并发表意见。

4.公司向激励对象授予权益与本激励计划的安排存在差异时,监事会(当激励对象发生变化时)应当及时对外发表说明意见。

5.律师事务所应当对授予事宜出具法律意见书,公司应当在60日内对激励对象进行股票期权授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的,本激励计划实施终止,董事会应当及时披露未实施的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划,根据相关法律法规的规定,上市公司不得将权益授予激励对象。

6.激励对象在行权前,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。

(三)股票期权的行权程序  
1.在行权日前,公司应核实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,监事会应当对激励对象的行权条件是否成就出具法律意见。

2.激励对象在行权前,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)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后变更本激励计划的,应当由股东大会审议通过,且不得包括下列情形:  
(1)导致加速行权的情形;  
(2)降低行权价格的情形。

监事会应当就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意见。律师事务所应当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。

(五)本激励计划的终止程序  
1.公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

2.公司在股东大会审议本激励计划后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议通过。

3.律师事务所应当就终止实施股权激励计划是否符合相关法律法规和规范性文件的规定,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。

4.本激励计划终止时,应当注销尚未行权的股票期权,并按照《公司法》的规定进行注销。

如相关法律法规、部门规章对上述实施程序的规定发生变化,则按照变更后的规定执行。

十一、公司与激励对象各自的权利义务  
(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考核,若激励对象未达到本激励计划所规定的行权条件,公司将按本激励计划规定的原则,注销激励对象尚未行权的股票期权。

2.公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权提供贷款及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

3.激励对象应履行本激励计划规定的行权、信息披露等义务。

4.公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等有关规定,积极配合完成行权的激励对象按规定行权。但因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

5.公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺,公司对员工的聘用、辞退管理仍由公司按照劳动合同签订的劳动用工合同或劳动合同执行,若激励对象因违反法律法规、泄露公司机密、从事或涉嫌从事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审议并报董事会批准后,公司可以向激励对象注销其尚未行权的股票期权;情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6.法律、法规规定的其他相关权利义务。

(二)激励对象的权利与义务  
1.激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2.激励对象应积极配合公司对激励对象行权情况进行考核,若激励对象未满足本激励计划的行权条件,激励对象不得行使股票期权。

3.激励对象对激励计划的资金来源负有保密义务,不得将计划内容向外界泄露。

4.激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务。

5.激励对象因激励计划获得收益,应按国家税法规定缴纳个人所得税及其它税费。激励对象发生任一离职情形的,在离职前需将因激励计划涉及的个人所得税,足额补缴给公司。

6.激励对象承诺,如因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益条件的,所有激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

7.激励对象应当根据股权激励计划相关规定履行信息披露义务,若激励对象未履行信息披露义务,公司将按照股权激励计划相关规定追究激励对象违约责任。

8.本激励计划经公司董事会审议通过,公司将与每一位激励对象签署《授予协议书》,明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

十二、公司与激励对象发生异议的处理  
(一)公司发生异议的处理  
1.公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,激励对象获授尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销:  
(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需要终止激励计划的情形。

2.公司出现下列情形之一的,本激励计划正常实施:  
(1)公司控制权发生变更;

(2)公司出现合并、分立情形;

3.公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合股权激励授予条件或行权安排的,未行权的股票期权由公司统一注销处理,激励对象获授股票期权已行权的,所有激励对象应返还已获权益。

董事会应当按前款规定对本激励计划相关安排做出激励对象所受影响。  
4.如因二级市场市场环境等因素导致本激励计划实施失败,则公司董事会有权决定对本激励计划进行终止或调整。

(三)激励对象个人情况发生变化  
1.激励对象如出现以下任一情形,而失去参与本激励计划的资格,董事会可以决定对激励对象根据本激励计划所获授的尚未行权的股票期权予以注销,并根据公司统一安排进行注销,激励对象获授股票期权已行权部分的个人所得,按以下情形处理:  
(1)最近12个月内未被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内未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。

2.激励对象发生职务变更,但仍在本公司,或在公司下属分公司、控股子公司内任职的,其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行;但是,激励对象不能胜任现任岗位、被追究法律责任、泄露公司机密、从事或涉嫌从事行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前原因导致公司解除与激励对象劳动关系的,激励对象已获授尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销,激励对象获授股票期权已行权部分的个人所得,按以下情形处理:

3.激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票期权或股票期权的人员,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,激励对象获授股票期权前获授股票期权已行权部分的个人所得,按以下情形处理:

4.激励对象离职的,但因辞职、公司裁员或离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解除劳动或聘用协议、公司辞退等,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;激励对象因退休或提前退休已行权部分的个人所得。

5.激励对象退休或离职不再在公司任职,激励对象已获授但尚未行权的期权完全按照退休或离职前本激励计划规定的程序进行,且董事会可以认定其个人绩效或考核条件不再纳入行权条件;激励对象退休或离职前未缴完股票期权行权部分的个人所得。

6.激励对象因丧失劳动能力而离职,应以下列两种情况处理:  
(1)激励对象因丧失劳动能力而离职的,其获授的股票期权完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效或考核条件不再纳入行权条件;激励对象因丧失劳动能力而离职,其获授的股票期权已行权部分的个人所得,并在其后续每次办理行权及支付当期行权所涉及的个人所得。

(2)激励对象因丧失劳动能力而离职的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;激励对象离职前未缴完股票期权已行权部分的个人所得。

7.激励对象身故的,应以下列两种情况处理:  
(1)激励对象因工伤身故的,其获授的股票期权将由其指定的继承人或法定继承人继承,已获授但尚未行权的股票期权完全按照本激励计划规定的程序进行,其个人绩效或考核条件不再纳入行权条件;继承人在继承前需向公司提供已行权部分股票期权所涉及的个人所得,并在其后续每次办理行权及支付当期行权所涉及的个人所得。

(2)激励对象因身故而离职的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,并由其继承人或法定继承人继承,若该部分股票尚未缴完部分个人所得,由指定继承人或法定继承人依法代为缴纳。

8.其它未说明的事项由董事会认定,并确定其处理方式。

(三)公司与激励对象之间争议的解决  
公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《授予协议书》的规定解决;规定不明的,双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决;协商不成,提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

十三、会计处理方法与业绩影响测算  
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》的相关规定,公司将等待期内的每个资产负债表日,按照最新取得可行权人数目,业绩指标完成情况等信息,修正预计可行权的股票期权数量,并根据股票期权日公允价值,将当期取得的服务计入相关成本费用和资本公积。

1.股权激励计划的计算方法  
2.股权激励计划的公允价值  
3.股权激励计划的公允价值  
4.股权激励计划的公允价值

公司选择Black-Scholes模型来估计计算期权的公允价值,自2024年1月22日该模型对首次授予的40.00万份股票期权进行预测,具体参数取值如下:  
1.标的股价:120.73元/股(假设公司授予日收盘价);  
2.有效期分别为:12个月、24个月、36个月(股票期权授予之日起至每期可行权的日期);  
3.历史波动率:19.9401%、16.4420%、16.9192%;  
4.无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期人民币存款基准利率);  
5.股息率:0%。

(二)预计股权激励实施对各期经营业绩的影响  
公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中分期进行确认。由本激励计划产生的股份支付费用中列支。

假设2025年2月底首次授予,根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示:

首次授予股票期权数量	2025年	2026年	2027年	2028年
50000	20000.0	12187.5	6093.75	6093.75

注:1.上述计算并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、行权价格、授予日收盘价和授予人数数量,还与实际发生和失效的数量有关,同时该计算未考虑可能产生的摊薄影响。

2.上述成本预测模型为激励计划的最终结果将与会计师事务所出具年度审计报告为准。

3.上述合计数与各期数据直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

4.公司目前薪酬与考核委员会,在不考虑本激励计划对公司业绩的影响作用情况下,股票期权费用的摊销对公司净利润有所影响。若考虑股权激励计划对公司发展产生的积极作用,由此带来的管理激励作用,提高经营效率,降低代理人成本,本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

十四、上网公告附件  
1、《永耀科技股份有限公司2025年股票期权激励计划(草案)》  
2、《永耀科技股份有限公司2025年股票期权激励计划实施管理办法》  
特此公告

永耀科技股份有限公司董事会  
2025年1月23日

证券代码:600373 证券简称:中文传媒 公告编号:临2025-004

# 中文天地出版传媒集团股份有限公司 2024年年度业绩预告

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:  
●中文天地出版传媒集团股份有限公司(以下简称“公司”)预计2024年度实现归属于上市公司股东的净利润7000万元至8000万元,与上年同期(追溯后)相比,将下降14.10亿元至15.10亿元,同比下降63.80%至68.33%。