（上接B006版）

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	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	33%
第二个归属期	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	33%
第三个归属期	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	34%

激励对象根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。激励对象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、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。

4、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》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《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、高级管理人员减持股份（2025年3月修订）》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

（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。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《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、高级管理人员减持股份（2025年3月修订）》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授予价格的确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股72.81元，即满足归属条件后，激励对象可以每股72.81元的价格购买公司从二级市场回购和/或向激励对象增发的公司A股普通股股票。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格确定为72.81元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价为145.62元/股，本次授予价格为前1个交易日公司股票交易均价的50.00%。

本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价为149.66元/股，本次授予价格为前20个交易日公司股票交易均价的48.65%。

本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价为146.00元/股，本次授予价格为前60个交易日公司股票交易均价的49.87%。

本激励计划草案公布前120个交易日的公司股票交易均价为126.75元/股，本次授予价格为前120个交易日公司股票交易均价的57.44%。

（三）定价依据

随着行业及人才竞争的加剧，吸引、激励、留住人才成为科技型企业保持快速发展的关键。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、维护股东权益为根本目的，是基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价，员工利益与股东利益具有一致性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次限制性股票激励计划的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请的有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。

七、限制性股票的授予与归属条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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）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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形，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，须在公司任职满12个月以上。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的业绩考核年度为2025-2027年三个会计年度，公司对每个考核年度的营业收入增长率进行考核，并设定了目标值和触发值。具体业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	营业收入	
		目标值	触发值
第一个归属期	2025	以2024年度营业收入为基数，2025年度增长率不低于50%	以2024年度营业收入为基数，2025年度增长率不低于30%
第二个归属期	2026	以2024年度营业收入为基数，2026年度增长率不低于88%或2025、2026年度累计营业收入增长率不低于238%	以2024年度营业收入为基数，2026年度增长率不低于51%或2025、2026年度累计营业收入增长率不低于181%
第三个归属期	2027	以2024年度营业收入为基数，2027年度增长率不低于125%或2025、2026、2027年度累计营业收入增长率不低于463%	以2024年度营业收入为基数，2027年度增长率不低于72%或2025、2026、2027年度累计营业收入增长率不低于353%

注：上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。（下同）

本激励计划以上述指标完成情况确定公司层面归属比例。若考核结果达到目标值，则公司层面归属比例为100%；若考核结果未达到目标值，但达到触发值，则公司层面归属比例为80%；若考核结果未达到触发值，则公司层面归属比例为0。

根据上述归属原则，所有激励对象未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

公司在考核年度内对激励对象个人进行绩效考核，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划分为A、B、C三个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量：

考核结果	A	B	C
个人层面归属比例	100%		0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面的归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至以后年度。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核及个人层面绩效考核。

公司专注于模拟和数模混合产品研发和销售，为客户提供全面的模拟和数模混合产品和解决方案。公司产品覆盖新能源和汽车、通讯、工业和医疗健康等各个应用领域。

鉴于公司所处的集成电路行业不仅受国际宏观经济波动、集成电路产业波动及下游应用市场等多方面影响，还因自身人力资本密集的特性，对高端人才有着强烈的依赖和需求。为平衡公司经营业绩的发展及对高端人才的激励效果，公司将营业收入增长率作为公司层面的业绩考核指标。该指标能够衡量企业经营状况、市场占有能力和获利能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的重要标志。公司为此设置了阶梯式的考核模式，旨在体现成长性要求的同时，激发员工的积极性，保障激励效果，确保公司未来战略目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，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相关年度的绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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会审议；同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

2、薪酬与考核委员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独立意见。公司将聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

3、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，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）。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

4、股东会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、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授予限制性股票。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就股权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。薪酬与考核委员会应当发表专业意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、自股东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限制性股票的授予、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

（三）限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票不得归属，并作废失效。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前，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股份归属事宜。上市公司应当在激励对象归属后及时披露相关实施情况的公告。

3、若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，激励对象有权选择不归属，当批次对应的限制性股票作废失效。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

本激励计划公告日至激激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予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

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予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＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的授予价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

2、配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

3、缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

4、派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。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向公司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，同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）限制性股票的公允价值及确定方法

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》的有关规定，公司选择Black-Scholes模型来计算第二类限制性股票的公允价值，以2025年5月30日作为基准日进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：145.01元（公司草案公告前一交易日收盘价）

2、有效期分别为：12个月、24个月、36个月

3、历史波动率：42.4453%、36.6954%、35.0715%（分别采用申万半导体指数对应有效期的波动率）

4、无风险利率：1.4783%、1.4875%、1.5153%（分别采用中债信息网披露的国债12个月、24个月、36个月到期收益率）

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以草案公告前一交易日收盘价对授予的限制性股票的股份支付费用进行了预测算（授予日进行正式测算），该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2025年6月下旬授予，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

授予限制性股票数量（股）	需摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
1,186,440	9,063.31	2,876.87	3,922.77	1,763.70	499.97

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（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绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对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。

2、公司承诺不为激励对象依股权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

3、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、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、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等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公司董事会批准，公司可以对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。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、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

7、法律、行政法规、规范性文件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、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。在归属前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排的，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。

6、股东会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划变更与终止的一般程序

1、本激励计划的变更程序

（1）公司在股东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）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致提前归属的情形；

②降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（3）公司薪酬与考核委员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。

2、本激励计划的终止程序

（1）公司在股东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）公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

（3）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

（二）公司/激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

（1）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属：

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情形；

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，本激励计划不做变更。

①公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（3）公司出现下列情形之一的，由公司股东会决定本计划是否作出相应变更或调整：

①公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

②公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（4）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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；激励对象已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

2、激励对象个人情况发生变化

（1）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、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的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（2）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

（3）激励对象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，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，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限制性股票归属条件之一。

（4）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（5）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

①激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

②激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（6）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

（一）《思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》

（二）《思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》；

（三）《思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司2025年限制性股票激励计划激励对象名单》；

（四）上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告；

（五）上海兰迪律师事务所关于思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书；

（六）思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司董事会薪酬与考核委员会关于公司2025年限制性股票激励计划（草案）的核查意见。

特此公告。

思瑞浦微电子科技（苏州）股份有限公司
董事会
2025年5月31日

证券代码：ST瑞和　证券代码：002620　公告编号：2025-037

深圳瑞和建筑装饰股份有限公司关于公司银团授信的进展性公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳瑞和建筑装饰股份有限公司（以下简称“瑞和股份”或“公司”）于2022年12月27日公开披露向银团申请授信额度，用于借新还旧及日常生产经营周转，详细内容请参阅当日《关于公司向银团申请授信的公告》（公告编号：2022-092）。2025年3月，公司因流动资金紧张，出现前述银团贷款还款逾期的情形，详细内容请参阅2025年3月26日公开披露的《关于公司银团贷款逾期的公告》（公告编号：2025-015）。

近日，公司收到中国银行股份有限公司深圳福田支行发出的《宣告贷款提前到期通知书》。告知公司：因未依照合同约定按期归还贷款本金和支付利息，截至2025年5月21日，公司银团贷款本金总余额人民币857,300,154.00元自2025年5月28日起全部到期。

公司将持续与银团积极协商，争取得到银行的谅解，并加强应收账款催收工作和资金回笼力度，妥善处理本事项。公司未来可能因上述通知事项面临潜在的诉讼、仲裁、司法执行等风险。

公司将根据相关进展情况及时履行信息披露义务，敬请广大投资者理性投资，注意投资风险。公司指定信息披露媒体为《证券时报》《证券日报》《中国证券报》《上海证券报》和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）。

特此公告。

深圳瑞和建筑装饰股份有限公司董事会
二〇二五年五月三十日

证券代码：600178　股票简称：东安动力　编号：临2025-039

哈尔滨东安汽车动力股份有限公司九届十三次董事会会议决议公告

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

哈尔滨东安汽车动力股份有限公司董事会九届十三次会议通知于2025年5月23日以直接送达、传真与邮件方式送达全体董事，会议于2025年5月30日以通讯表决的方式召开，本次会议应参加表决的董事9人，实际表决的董事9人。本次会议符合《公司法》及《公司章程》的有关规定，会议以记名投票表决的方式，审议通过了《关于制定（公司市值管理制度）的议案》。

为切实推动公司提升投资价值，进一步加强与规范公司的市值管理行为，维护公司及广大投资者的合法权益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《国务院关于加强监管防范风险推动资本市场高质量发展的若干意见》《上市公司信息披露管理办法》《上市公司监管指引第10号——市值管理》《上海证券交易所股票上市规则》及其他有关法律法规，结合《哈尔滨东安汽车动力股份有限公司章程》及实际情况，特制定《哈尔滨东安汽车动力股份有限公司市值管理制度》。

表决结果：9票赞成，0票反对，0票弃权。

特此公告。

哈尔滨东安汽车动力股份有限公司董事会
2025年5月31日

证券代码：600433　证券简称：冠豪高新　公告编号：2025-024

广东冠豪高新技术股份有限公司关于证券事务代表辞职的公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

广东冠豪高新技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事会于2025年5月30日收到孔祥呈先生的书面辞职申请。孔祥呈先生因个人原因辞去公司证券事务代表职务。根据《公司法》《公司章程》等有关规定，上述辞职申请自送达公司董事会之日起生效。

根据《上海证券交易所股票上市规则》等相关规定，公司董事会将尽快聘任符合任职资格的人员担任证券事务代表职务，协助公司董事会秘书开展工作。

公司董事会对孔祥呈先生在担任证券事务代表期间为公司发展做出的贡献表示衷心的感谢。

特此公告。

广东冠豪高新技术股份有限公司
董事会
2025年5月31日

证券代码：001288　证券简称：运机集团　公告编号：2025-052

四川省自贡运输机械集团股份有限公司关于公司个别银行账户部分资金解除冻结的公告

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

四川省自贡运输机械集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2025年4月24日在指定信息披露媒体上刊登了《关于公司个别银行账户部分资金被冻结的公告》（公告编号：2025-034），因买卖合同纠纷，公司起诉山西晋钢智造科技实业有限公司要求其支付合同剩余价款及利息损失，同时山西晋钢智造科技实业有限公司反诉公司并申请财产保全，冻结公司资金合计19,608,500.00元。

近日，公司收到代理律师转送的山西省泽州县人民法院作出的（2025）晋0525民初1154号和（2025）晋0525民初1156号《民事裁定书》，并经查询公司银行账户核实，获悉公司个别银行账户部分资金解除冻结，具体情况如下：

户名	开户行	账户性质	账号	解除冻结金额（元）
四川省自贡运输机械集团股份有限公司	中国农业银行股份有限公司自贡分行	基本户	22-100201040005483	19,608,500.00

本次公司个别银行账户部分资金解除冻结，有利于公司资金划转，提高运营效率，对公司生产经营具有积极影响。

《证券日报》《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》及巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）为公司指定信息披露媒体，公司所有信息均以上述指定媒体刊登的正式公告为准。敬请广大投资者注意投资风险。

特此公告。

四川省自贡运输机械集团股份有限公司董事会
2025年5月30日

证券代码：688041　证券简称：海光信息　公告编号：2025-020

海光信息技术股份有限公司关于筹划重大资产重组事项的停牌进展公告

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。

海光信息技术股份有限公司（以下简称“公司”或“海光信息”）与曙光信息产业股份有限公司（以下简称“中科曙光”）正在筹划由公司通过向中科曙光全体A股换股东发行A股股票的方式换股吸收合并中科曙光并发行A股股票募集配套资金（以下简称“本次重组”）。根据上海证券交易所的相关规定，经公司申请，公司A股股票（证券简称：海光信息，证券代码：688041）自2025年5月26日（星期一）开市起停牌，具体内容详见公司于2025年5月26日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《海光信息技术股份有限公司关于筹划重大资产重组的停牌公告》（公告编号：2025-019）。

截至本公告披露之日，公司以及有关各方正在按照《上市公司重大资产重组管理办法》及其他有关规定积极组织推进本次重组的相关工作。为维护投资者利益，避免公司股价异常波动，根据上海证券交易所的相关规定，公司A股股票继续停牌。

停牌期间，公司将积极推进各项工作，并根据本次重组进展情况，严格按照有关法律法规的规定和要求履行信息披露义务，待相关事项确定后，公司将及时发布相关公告并申请公司股票复牌。

本次重组正处于筹划阶段，交易双方尚未签署正式的交易协议，且本次重组尚需提交公司董事会、股东会审议，并经有权监管机构批准后方可正式实施，能否实施尚存在不确定性。有关信息均以公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）刊登的公告为准，敬请广大投资者理性投资，注意投资风险。

特此公告。

海光信息技术股份有限公司
董事会
2025年5月31日

证券代码：600395　证券简称：盘江股份　编号：临2025-025

贵州盘江精煤股份有限公司关于新能源发电项目的进展公告

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、准确性和完整性承担法律责任。

贵州盘江精煤股份有限公司（以下简称“公司”）通过子公司共投资建设新能源发电项目装机377万千瓦，截至2025年5月30日，已实现并网容量296万千瓦。现将相关进展情况公告如下：

一、盘江新能源发电（关岭）有限公司

盘江新能源发电（关岭）有限公司共投资建设新能源发电项目装机205万千瓦，截至本公告披露日，已实现并网容量172万千瓦。

二、盘江新能源发电（盘州）有限公司

盘江新能源发电（盘州）有限公司共投资建设新能源发电项目装机46万千瓦，截至本公告披露日，已实现全容量并网。

三、盘江新能源发电（镇宁）有限公司

盘江新能源发电（镇宁）有限公司共投资建设新能源发电项目装机15万千瓦，截至本公告披露日，已实现并网容量11万千瓦。

四、盘江新能源发电（安顺西