

(上接B063版)

集和主持管理委员会议。
8. 管理委员会议应当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。管理委员会议决的事项,实行一人一票。
9. 管理委员会议决方式以书面投票表决。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,可以以传真、通讯等方式进行并作出决议,并由管理委员会委员签字。
10. 管理委员会委员,应由管理委员会委员中出席,管理委员会委员应当不能出席的,可以书面委托其他管理委员会委员代为出席,委托书中应载明代理人的姓名、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. 管理委员会议应当对会议决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。

三、持有人的权利和义务

1. 持有人的权利如下:
(1) 依照本持股计划规定参加持有人会议,就审议事项按持有的份额行使表决权。
(2) 按持有本持股计划的份额享有本持股计划的权益。
(3) 对本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、部门规章所规定的其他权利。
2. 持有人的义务如下:
(1) 遵守法律、法规及本持股计划的规定。
(2) 承担认购本持股计划的份额和方式缴纳认购资金,依据本持股计划承担相关税费。
(3) 按所持本持股计划的份额自行承担与本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) 遵守持股计划管理办法。
(5) 本持股计划实施过程中,未经管理委员会同意,持有人所持本持股计划份额不得转让、退出、用于担保、偿还债务或作其他类似处置。
(6) 遵守本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。
(7) 承担相关法律法规、规章及本持股计划规定的其他义务。

四、股东大会授权董事会事项
股东大会授权董事会在有关法律法规及规范性文件规定的范围内全权办理本持股计划的相关具体事宜,包括但不限于以下事项:
1. 授权董事会办理本持股计划的设立、变更和终止;
2. 授权董事会对本持股计划的存续期限和提前终止作出决定;
3. 授权董事会办理本持股计划的份额的过户、配股和赎回的全部事宜;
4. 授权董事会对本持股计划在存续期间与公司、配股等再融资事宜作出决定;
5. 授权董事会对《北京致远互联软件股份有限公司2025年员工持股计划(草案)》作出解释;
6. 授权董事会变更本持股计划的参加资格和确定标准;
7. 授权董事会签署与本持股计划有关的合同及其他文件;
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持股计划进行相应修改和完善;
9. 授权董事会办理本持股计划所需的其他事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权自股东大会审议通过之日起至本持股计划实施完毕之日内有效。
上述授权事项,除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件及《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外,本持股计划约定的有关事项可由董事会授权其他适当机构(包括但不限于本持股计划管理委员会)或人士依据本持股计划约定行使。

五、管理机构
在获得股东大会批准后,本持股计划由公司自行管理。本持股计划可以视实施情况聘请具有相关资质的专业机构提供咨询、管理等服务(如聘请,公司将按需要披露员工持股计划管理机构的选聘、管理费用的主要构成、管理费用的计提及支付方式等内容)。

第八章本持股计划的变更、终止及持有人权益的处理
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更,或发生合并、分立等情况,本持股计划不作变更。
二、本持股计划的变更
在本持股计划的存续期间内,持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意,并由公司董事会提交股东大会审议通过后方可实施。

三、本持股计划的终止
1. 本持股计划存续期满后如未有效顺延自行终止。
2. 在本持股计划存续期间,管理委员可持有人分配本持股计划资金账户中的现金。
3. 在本持股计划存续期间,本持股计划所持持有的股票交易出售所得现金或取得其他可分配的收益时,本持股计划每个会计年度均进行分配,管理委员会可在依法扣除相关税费及应付应款项后按照所涉持有人所持份额比例进行分配。

四、本持股计划的清算与分配
1. 本持股计划存续期满后自行终止,由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,按持有人所持份额比例进行财产分配。
2. 在本持股计划存续期间,管理委员可持有人分配本持股计划资金账户中的现金。
3. 在本持股计划存续期间,本持股计划所持持有的股票交易出售所得现金或取得其他可分配的收益时,本持股计划每个会计年度均进行分配,管理委员会可在依法扣除相关税费及应付应款项后按照所涉持有人所持份额比例进行分配。
五、本持股计划所持股份应权利的情况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. 本持股计划持有人所持股份的权利享有本持股计划所持股份的资产收益权,本持股计划自愿放弃所持有的公司股份的表决权。持有人通过本持股计划持有的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(包括但不限于分红权、配股权、转增股份等资产收益权)。

六、在本持股计划存续期间内,除法律、行政法规、部门规章有规定,或经管理委员会同意外,持有人所持本持股计划份额不得转让、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。
3. 在锁定期内,持有人不得要求对本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,持股计划持有公司股份所新取得的股份一并锁定,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解锁须与相应股票解锁同时进行。
5. 本持股计划锁定期结束后,存续期间内,管理委员会应于持股计划解锁日后至存续期间内机出售相应的股票。

六、本持股计划锁定期结束后,存续期间内,由管理委员会决定本持股计划所对应的收益进行分配事宜。
7. 在本持股计划存续期间内,本持股计划所持持有的股票交易出售所得现金或取得其他可分配的收益时,管理委员会在依法扣除相关税费及计划应款项按照所涉持有人所持份额比例进行分配。
八、在锁定期内,公司发生派息时,本持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入本持股计划货币性资产,暂不作另行分配;本持股计划锁定期结束后,存续期间内,由管理委员会决定相关分配事宜。本持股计划锁定期结束后,存续期间内,对股份未卖出前,公司发生派息时,持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入本持股计划货币性资产。
9. 如发生其他约定事项,持有人所持的持股计划的处置方式由管理委员会确定。
十、本持股计划存续期间内,公司以配股、增资、可转债等方式融资时,由管理委员会提交持有人会议是否参与及其参与条件。

六、本持股计划持有人出现离职、退休、死亡或其他再适合参与持股计划等情形时,所持股份权益的处理办法

1. 持有人所持份额或权益出售的情形
发生如下情形之一的,公司有权取消本持股计划持有人的参与资格:
(1) 持有人主动辞职、因公司裁员而离职;
(2) 持有人劳动合同/聘用协议到期不再续约;
(3) 持有人与公司协商解除劳动合同或聘用协议;
(4) 持有人非因执行职务丧失劳动能力;
(5) 持有人非因工伤身故;
(6) 持有人不能胜任岗位工作、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為损害公司利益或声誉而导致的职务变更。

处置方式:一、以上第(1)~(6)项情形发生时,管理委员会有权取消其该持有人参与本持股计划的资格并办理本持股计划份额取消手续,并有权决定将该份额分配至其他受让人,该受让人应符合本持股计划参加资格标准(届时管理委员会应根据实际情况及相关法律法规条件自主决定该份额的受让情况,如是否由其他符合条件的受让人受让、受让份额、受让价格、解除安排等)。

管理委员会决定取消该持有人参与资格的,该持有人需将其持有的本持股计划权益份额按照不低于其持有份额对应原应出售资金总额,全额转让给管理委员会指定的具备参与本持股计划资格的人,最终转让价格由管理委员会确定;若因此项份额在本持股计划存续期间内未形成实际出售,则本取消分配部分由公司予以全额追缴并全额补回出售,以其持有份额对应原应出售资金总额与实际出售金额与其持有份额对应原应出售资金总额的孰低金额返还持有人,退还后还有收益的,收益归公司所有。

(7) 持有人因个人过错被公司解聘(个人过错包括但不限于:违反了与公司或其关联方签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或其他类似协议;违反了任职国家法律,导致刑事犯罪或其他影响声誉的劣劣情况;从公司以外公司或个人处获取商业,且未提前向公司披露等)。
处置方式:一、以上第(7)项情形发生时,管理委员会有权参照处置方式一取消该持有人参与本持股计划的资格并办理本持股计划份额取消手续。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持有人进行追偿。

2. 持有人所持权益不改变受赠的情形
(1) 职务变动:持有人发生职务变动,但仍任在公司或公司下属子公司内任职。
(2) 丧失劳动能力:存续期间内,持有人因执行职务丧失劳动能力而离职的,其持有的本持股计划权益不作变更。发生本所述情形前,公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件。
(3) 退休:存续期间内,持有人按照国家法规及公司规定正常退休(含退休返聘到期)后任职或其他形式继续为公司提供服务(含退休保密义务且未出现任何损害公司利益行为的,其持有的本持股计划权益不作变更。发生本所述情形后,持有人无个人绩效考核条件,其个人绩效考核条件不再纳入解锁条件;有个人绩效考核条件的,其个人绩效考核仍为解锁条件之一)。
(4) 死亡:存续期间内,持有人死亡的,其持有的本持股计划权益不作变更,由其合法继承人继承并继续享有;该等继承人无须具备参与本持股计划的资格限制。
3. 其他未涉及的情况由管理委员会认定,并确定其处理方式。

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2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司于2025年9月中旬将的股票81,612,472股授予至本持股计划名下,锁定期满,本持股计划按照前次授予的出售价格所持有的股票:经预测,假设单位权益工具的公允价值(即董事会审议本持股计划时最近一个交易日公司股票收盘价33.60元/股)为每股,公司将取得的服计入相关成本或费用和资本公积。

股本总额的0.5728%,预留部分占本次授予权益总额0.2000%。

一、股权激励计划的目的
为了进一步健全公司长效激励机制,吸引留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注、推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,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》”)和《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》”)等有关法律法规和规范性文件以及《北京致远互联软件股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,公司同时正在实施2022年限制性股票激励计划及2024年限制性股票激励计划。

(一) 2022年限制性股票激励计划
公司于2022年6月20日以35.00元/股的价格向267名激励对象授予142.10万股限制性股票,于2023年4月27日以45.00元/股的价格向44名激励对象授予1790万股限制性股票。首次授予部分—第二个归属期及预留授予部分—第一个归属期归属条件未达,相应股份已由公司作废。由于公司实施2021年、2022年度利润分配方案,首次授予部分限制性股票数量由142.10万股调整为211.72万股,预留授予部分限制性股票数量由1790万股调整为265.71万股,首次部分授予价格调整为22.92元/股,预留部分授予价格调整为29.63元/股。

(二) 2024年限制性股票激励计划
公司于2024年6月20日以17.15元/股的价格向240名激励对象授予320.00万股限制性股票,于2024年10月30日以17.00元/股的价格向105名激励对象授予60.00万股限制性股票。由于公司实施2023年度利润分配方案,首次部分授予部分限制性股票数量由17.02元/股。

本激励计划与正在实施的2022年限制性股票激励计划、2024年限制性股票激励计划均为公司长期激励体系的组成部分,但三者相互独立,不存在其他关系。

二、股权激励方式及标的股票来源
(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,在满足归属条件后,以授予价格分次获得公司回购或/和增发的人股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限责任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公司A股普通股股票。

三、股权激励计划授予的权益数量
本激励计划拟授予的限制性股票数量330.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额11,521.8071万股的2.8414%。其中:首次授予294.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.2913%,首次授予部分占本次授予权益总额的80.00%;预留66.00万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.5728%,预留部分占本次授予权益总额的20.00%。

截至本激励计划草案公告之日,全部有效股权激励计划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20.00%。本激励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公司股票数量未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的1.00%。

四、激励对象的确定依据
(一) 激励对象的法律依据
本激励计划激励对象须符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2. 激励对象资格的实质依据
本激励计划首次授予部分及/或的激励对象为公司(含子公司)任职的高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的人员。

(二) 激励对象的范围
1. 本激励计划首次授予的激励对象总人数为278人,约占公司员工总人数2,366(截至2025年6月30日)的11.75%,包括公司(含子公司)任职的高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的人员。

以上激励对象中,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的规定的考核期内与公司或子公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划授予的授予条件授予对象不包括独立监事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东及配偶、父母、子女及未成年子女。激励对象存在不得成为激励对象的下述情形:
(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。

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、律师事务所发表意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的确定标准。

(三) 激励对象获授的限制性股票分配情况
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所示:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予的限制性股票总量的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	袁长松	中国	财务负责人	9.00	2.72%	0.0791%
2	马斌	中国	副总经理	3.00	0.91%	0.0262%
3	陈耀	中国	副总经理、核心技术人员	1.50	0.45%	0.0130%
4	段芳	中国	董事兼财务总监	2.50	0.76%	0.0217%
5	彭雷	中国	核心技术人员	6.00	1.82%	0.0521%
6	张伟	中国	核心技术人员	3.00	0.91%	0.0262%
7	杨玉强	中国	核心技术人员	3.00	0.91%	0.0262%
二、股权激励对象(277人)						
董事会认为需要激励的人员(271人)				236.00	71.52%	2.0493%
首次授予部分激励对象				264.00	80.00%	2.2913%
二、预留部分				66.00	20.00%	0.5728%
三、预留部分				66.00	20.00%	0.5728%
合计				330.00	100.00%	2.8414%

注:1.上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本总额的1.00%。公司全部有效期内的股权激励计划涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20.00%。预留权益比例未超过本激励计划授予权益总额的20.00%。

2. 本激励计划首次授予激励对象不包括独立监事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东及配偶、父母、子女及未成年子女,也不包括《管理办法》认定的其他不得作为激励对象的人员。
3. 预留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、律师事务所发表意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

4. 激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的,由董事会对授予数量作相应调整,将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。
5. 上表考核数据若因汇总误差与各分函数值之和尾数不为零,均为四舍五入原因所致。

(四) 限制性股票的归属条件
1. 本激励计划经董事会审议通过后,公司将持有公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。
2. 公司董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日披露经董事会审核通过的激励对象名单及公示情况的说明。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、本激励计划的考核时间安排
(一) 本激励计划的有效期
本激励计划有效期自限制性股票首次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60个月。
(二) 本激励计划的考核日期及期限

授予日在本激励计划提交公司董事会审议通过后由董事会确定。授予日必须为交易日。
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,但不存在下列期间内归属:

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前15日起算,至公告前1日;
(2) 公司年度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;
(3) 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2个交易日;

(4) 中国证监会及上海证券交易所所规定的其他期间。
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部分限制性股票归属的归属期和归属安排具体如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予部分—第一个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月后的最后一个交易日止	40%
首次授予部分—第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月后的最后一个交易日止	30%
首次授予部分—第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月后的最后一个交易日止	30%

若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露之前授予,则预留授予的限制性股票的归属期和归属安排与首次授予部分一致;若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露之后授予,则预留授予的限制性股票的归属期和归属安排具体如下:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予部分—第一个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起24个月后的最后一个交易日止	50%
预留授予部分—第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至预留授予之日起36个月后的最后一个交易日止	50%

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转增股本、送股等原因增加的股份仍适用归属条件的约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时激励对象权益不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

3. 禁售期
禁售期指激励对象获授的限制性股票归属后出售限制的时间段。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、限售股按照《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股东及董事、监事、高级管理人员减持规定》等有关法律法规、规范性文件及《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,其在就任后公开的任期和任职届满后6个月内每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的公司股份。
(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的,将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出,或者在买入后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) 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》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持规定》等相关法规、规范性文件及《公司章程》中对上市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) 首次授予限制性股票的授予价格
本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为22.06元/股,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以按22.06元的价格购买本公司A股普通股股票。

(二) 首次授予限制性股票的授予价格的确定方法
1. 定价方法
本激励计划首次授予限制性股票授予价格的定价方法为主定价,为22.06元/股。该价格不低于本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价即每股33.93元的95.00%。

本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价为每股30.00元,本次授予价格约占20个交易日公司股票交易均价的73.53%。
本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价为每股28.19元,本次授予价格约占60个交易日公司股票交易均价的78.25%。
本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价为每股30.49元,本次授予价格约占120个交易日公司股票交易均价的72.53%。

2. 定价依据
本次限制性股票的授予价格和定价方法有利于促进公司发展、维护股东权益,为公司长远健康发展提供便利和人才保障。

公司始终专注于企业经营管理领域,为客户提供一体化协同管理软件产品、解决方案、协同管理平台及云服务,集自主研发于设计、研发、销售和服务为一体,是中国领先的协同管理软件提供商。公司所属行业为技术创新型行业,具有技术逐步、产品升级迭代较快等特点。协同管理软件是融合管理思想和前沿信息技术的新一代企业管理软件,属于技术及智力密集型行业,对人才队伍素质具有较高要求。公司核心技术产品的研发和主要业务的运营,均依赖于公司关键技术人员、销售人员及管理人员的有效配合。未来

随着公司产品的不断更新迭代,公司对各类高素质人才的需求还将继续增加。因此,优秀的管理人才和技术团队是保障公司在激烈的市场竞争中实现持续稳定发展的中坚力量,有效地实施股权激励是公司保留和吸引人才的重要手段。本激励计划授予价格可以进一步激励激励对象的主观能动性和创造性,进而推动公司发展,为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定本次限制性股票的首次授予价格为22.06元/股。本激励计划的实施将更稳定地团结、实现员工利益与股东利益的深度融合,公司拥有的有证券类资质的独立财务顾问均对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性,是否有利于公司可持续发展,是否损害股东利益等发表意见。

(三) 预留授予限制性股票的授予价格的确定方法
本激励计划预留授予限制性股票的授予价格不低于22.06元/股(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股、派息等原因等因素调整),预留部分限制性股票在每次授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予事项,公司以控制股份支付费用为前提,预留部分限制性股票的授予价格将根据预留部分限制性股票授予董事会决议公告之日价格原则确定。

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) 上市公司最近36个月内出现过未按照法律法规、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) 上市公司最近36个月内出现过未按照法律法规、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;若公司发生不得实施股权激励的情形,或激励对象发生上述第2条规定的不得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. 激励对象年度考核合格
本激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度,分年度对公司财务业绩指标进行考核,根据指标完成情况确定公司层面归属比例(X),业绩考核目标及归属比例安排如下:

首次授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标如下所示:

对应考核年度	AI产品类联合创新金额(A)(万元)			以2024年业绩考核目标(B)		
	目标值(A目标)	中间值(A1)	触发值(An)	目标值(B目标)	中间值(B1)	触发值(Bn)
第一个归属期	2025年	10,000	6,000	6,000	36%	5%
第二个归属期	2026年	13,000	10,455	6,900	36%	12%
第三个归属期	2027年	16,000	13,900	7,805	28%	22%

若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露之前授予,则预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标按照首次授予部分一致;若预留部分限制性股票在2025年第三季度报告披露之后授予,则预留授予部分考核年度为2026-2027年两个会计年度,每个会计年度考核一次。

预留授予的限制性股票的归属安排、业绩考核目标如下表所示:

对应考核年度	AI产品类联合创新金额(A)(万元)			以2024年业绩考核目标(B)		
	目标值(A目标)	中间值(A1)	触发值(An)	目标值(B目标)	中间值(B1)	触发值(Bn)
第一个归属期	2026年	13,000	10,455	6,900	36%	14%
第二个归属期	2027年	16,000	13,900	7,805	24%	20%

注:1、上述“AI产品类联合创新金额”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。
2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩承诺和业绩保证。
若公司未达到上述业绩考核指标的触发值,所有激励对象对应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;若公司达到上述业绩考核指标的触发值及以上,公司层面的归属比例即业绩完成度所对应的归属比例,若未能归属的部分限制性股票取消归属,并作废失效。

3. 满足激励对象个人层面绩效考核要求
所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,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优秀、良好、合格、不合格四个档次,届时根据以下考核评级中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属股份数量:

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	100%	80%	0%