

华润元大基金管理有限公司关于调整旗下基金所持停牌股票估值方法的公告

根据《中国证券监督管理委员会关于证券投资基金估值业务的指导意见》（证监会公告[2017]13号）以及中国证券业协会《基金估值指引（AMAC）基金行业股票估值指数数据的通知》（中基协发[2013]第13号）等相关规定，经华润元大基金管理有限公司（以下简称“本公司”）与基金托管人协商一致，自2025年11月28日起，本公司对旗下基金所持有的股票“普冉股份”（股票代码：688766）按指数收益法进行估值。

待上述股票复牌且交易现场活跃市场交易特征后，本公司将恢复按公允价值方法进行估值，届时不再另行公告。

风险提示：本公司承诺以诚实信用、勤勉尽责的原则管理和运用基金资产，但不保证基金一定盈利，也不保证最低收益。基金的过往业绩及其净值高低并不预示其未来业绩表现。本公司提醒投资人在做出投资决策后，基金运营状况与基金净值变化引起的投资风险，由投资人自行承担。投资者投资基金时应认真阅读基金的《基金合同》、更新的《招募说明书》等文件。

特此公告。

华润元大基金管理有限公司
2025年12月01日

关于富国纳斯达克100交易型开放式指数证券投资基金（QDII）溢价风险提示公告

近期，富国基金管理有限公司（以下简称“本基金管理人”）旗下富国纳斯达克100交易型开放式指数证券投资基金（QDII）（扩简称：纳指ETF美国；产品代码：513507，以下简称“本基金”）二级市场交易价格明显高于基金份额参考净值（IOPV），出现较大幅度溢价。特此提示投资者关注二级市场交易价格溢价风险，投资者如果盲目投资，可能遭受重大损失。

本基金为交易型开放式基金，除可在二级市场交易外，投资人还可以在开放日申购、赎回本基金。本基金二级市场的交易意见，除了基金份额净值变化的风险外，还会受到市场供求关系、系统性风险、流动性风险等其他因素的影响，可能使投资人面临损失。

为此，本基金管理人提示如下：

一、本基金为交易型开放式基金，除可在二级市场交易外，投资人还可以在开放日申购、赎回本基金。本基金二级市场的交易意见，除了基金份额净值变化的风险外，还会受到市场供求关系、系统性风险、流动性风险等其他因素的影响，可能使投资人面临损失。

二、截至本公告披露日，本基金运作正常。本基金管理人仍将严格按照法律法规及基金合同进行投资运作。

三、截至本公告披露日，本基金无其他应披露而未披露的重大信息。本基金管理人仍将严格按照有关规定和要求，及时做好信息披露工作。

风险提示：基金管理人承诺以诚实信用、勤勉尽责的原则管理和运用基金资产，但不保证基金一定盈利，也不保证最低收益。投资者投资于本基金前应认真阅读该基金的基金合同和招募说明书（更新）。基金产品资料概要（更新）等相关法律文件。

敬请投资者注意投资风险。

特此公告。

富国基金管理有限公司
2025年12月1日

广东红墙新材料股份有限公司关于持股5%以上的股东减持计划期限届满暨实施情况的公告

持股5%以上的股东广东红墙科技创业投资有限公司保证向本公司提供的信息内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

本公司董事会全体成员保证公告内容与信息披露义务人提供的信息一致。

广东红墙新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于2025年8月6日在巨潮资讯网披露了《关于持股5%以上股东减持股份预披露公告》（公告编号：2025-044），公司持股5%以上的股东广东红墙科技创业投资有限公司（以下简称“广东红墙”）计划自减持计划披露之日起至15个交易日后的3个月内，计划以集中竞价方式减持本公司股份不超过1.16.00股，即不超过上市公司总股本的1%。

近日，公司收到广东红墙出具的《广东红墙科技创业投资有限公司关于减持计划时间届满暂未实施减持的告知函》，现将相关情况公告如下：

一、股东减持情况

1.股份减持的基本情况

广东红墙减持计划公告之日起15个交易日后的3个月内，即自2025年8月28日至2025年11月27日，广东红墙未减持公司股份。

2.本次减持前持股情况

股东名称	股份性质	本次减持前持有股份 (股数)	占总股本比例	本次减持后持有股份 (股数)	占总股本比例
广东红墙	合计持有股份	11,017,388	6.62%	11,017,388	6.62%
其中：无限售条件股份	11,017,388	6.62%	11,017,388	6.62%	
有限售条件股份	0	0	0	0	

广东通宇通讯股份有限公司股票交易异常波动公告

证券代码：002792 证券简称：通宇通讯 公告编号：2025-079

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。

一、股票交易异常波动的情况介绍

广东通宇通讯股份有限公司（以下简称“公司”）股票交易价格连续两个交易日内（2025年11月27日、2025年11月28日）收盘价格涨幅偏离值累计超过20%。根据《深圳证券交易所交易规则》的相关规定，属于股票交易异常波动的情况。

二、公司关注并核实情况的说明

针对公司股票交易异常波动，公司董事会已对公司、控股股东及实际控制人就公司股票交易发生异常波动问题进行了核实，现将有关情况说明如下：

1.公司前期披露的信息不存在需要更正、补充之处；

2.公司未发现近期公共传媒报道了可能已经对公司股票交易价格产生较大影响的未公开重大信息；

3.近期公司经营状况正常，内外部环境未发生重大变化；

4.经核查，公司控股股东、实际控制人不存在关于公司的应披露而未披露的重大事项，也不存在处于筹划阶段的事项；

5.控股股东、实际控制人不存在股票交易异常波动期间不存在买卖公司股票的情形。

易方达MSCI美国50交易型开放式指数证券投资基金（QDII）溢价风险提示公告

近期，易方达基金管理有限公司（以下简称“本基金管理人”）旗下易方达MSCI美国50交易型开放式指数证券投资基金（QDII）（基金代码：513550，场内简称：美国50，扩位证券简称：美国50ETF，以下简称“本基金”）二级市场交易价格高于基金份额参考净值（IOPV），2025年11月28日，本基金在二级市场的收盘价价为1.730元，相对于当前的基金份额参考净值（IOPV）溢价幅度达到0.82%。特此提示投资者关注二级市场交易价格溢价风险，投资者如果高价买入，可能面临较大损失。

若本基金在公告当日二级市场交易价格溢价幅度未有效回落，本基金可根据实际情况通过向上海证券交易所申请盘中临时停牌，延长停牌时间等方式，向市场警示风险，具体以届时公告为准。

现特向投资者提示如下：

1.本基金二级市场的交易价格，除了基金份额净值变化的风险外，还会受到市场供求关系、系统性风险、流动性风险等其他因素的影响，可能使投资者面临损失。

2.截至目前，本基金运作正常。本基金管理人仍将严格按照法律法规及基金合同的相关规定进行投资运作。

3.截至目前，本基金无其他应披露而未披露的重大信息。本基金管理人仍将严格按照有关规定和要求，及时做好信息披露工作。

风险提示：基金管理人承诺以诚实信用、勤勉尽责的原则管理和运用基金资产，但不保证基金一定盈利，也不保证最低收益。销售机构根据法规要求对投资者类别、风险承受能力 and 基金的风险等级进行划分，并出适当性匹配意见。投资者在投资基金前应认真阅读基金合同、招募说明书（更新）和基金产品资料概要（更新）等基金法律文件，全面认识基金产品的风险收益特征，了解产品情况及销售机构适当性意见的基础上，根据自身的风险承受能力、投资期限和投资目标，对基金投资作出独立决策，选择合适的基金产品。基金管理人提醒投资者基金投资的“买者自负”原则，在投资者作出投资决策后，基金运营状况与基金净值变化引致的投资风险，由投资者自行承担。

特此公告。

易方达基金管理有限公司
2025年12月1日

湖北振华化学股份有限公司关于参与新疆沈宏集团股份有限公司等七家公司破产重整案进展公告

本公司董事会及全体董事保证本公告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。

重要提示：湖北振华化学股份有限公司（以下简称“公司”、“振华股份”）作为新疆沈宏集团股份有限公司（以下简称“新疆沈宏集团”）等七家公司（以下简称“标的公司”）合并重整案重整唯一投资人，已与标的公司管理人及标的公司签订《新疆沈宏集团等七家公司合并破产重整案重整投资框架协议》（以下简称“框架协议”）。本次交易不构成振华股份关联交易，本次交易不属于《上市公司重大资产重组管理办法》规定的重大资产重组。

2.标的公司管理人根据公司提交的《重整投资方案》拟定的《重整计划草案》已经吐鲁番市中级人民法院裁定批准，并下发了民事裁定书【（2024）新04破1号之七】。

一、相关情况介绍

吐鲁番市中级人民法院（以下简称“法院”）于2024年8月22日作出《（2024）新04破2号民事裁定书》，裁定受理新疆沈宏集团破产清算一案，并于同日指定新疆正业律师事务所（简称“管理人”，现更名为“广东恒（乌鲁木齐）律师事务所”）为新疆沈宏集团股份有限公司管理人（以下简称“管理人”）。管理人于2024年11月11日在全国企业破产重整案件信息网（http://pccz.court.gov.cn/pcczcxw/index/xswxy）发布《新疆沈宏集团股份有限公司破产清算案意向投资人预招募公告》，法院于2025年1月24日作出《（2024）新04破1号之一民事裁定书》。

2025年2月21日作出《（2024）新04破1号之一民事裁定书》。

定书，裁定受理对新疆沈宏集团、吐鲁番市永益贸易有限公司、吐鲁番瑞德华化工有限公司、吐鲁番沈宏金属工业有限责任公司、吐鲁番沈宏热电厂有限责任公司、吐鲁番沈宏华能有限责任公司及吐鲁番沈宏建筑安装有限公司7家公司（简称“标的公司”）进行合并重整破产清算，并于同日指定广东恒（乌鲁木齐）律师事务所重整担任管理人。

管理人于2025年2月28日在全国企业破产重整案件信息网（http://pccz.court.gov.cn/pcczcxw/index/xswxy）发布了《新疆沈宏集团股份有限公司合并重整案重整投资人招募公告》。

公司已向管理人提交破产重整投资人的申报材料，并向管理人支付报名保证金。同管理人签署了《保密协议》，并启动了对于7家公司的尽调工作。2025年6月，公司向管理人提交了《重整投资方案》。

2025年8月19日晚间，管理人在全国企业破产重整案件信息网（http://pccz.court.gov.cn/pcczcxw/index/xswxy）发布了《新疆沈宏集团股份有限公司等七家公司合并重整案重整唯一投资人招募公告》。

特此公告。

湖北振华化学股份有限公司
2025年12月1日

上海美特斯邦威服饰股份有限公司关于公司董事辞职的公告

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

上海美特斯邦威服饰股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事会日前收到公司董事庄庆女士提交的书面辞职报告，庄庆女士因个人原因辞去公司董事职务及战略委员会委员职务，其原定任期至公司第六届董事会届满之日止，辞职后不再担任公司任何职务。

根据《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》《公司章程》等相关规定，庄庆女士辞去公司董事职务，不会导致公司董事会成员中董事人数低于法定要求，庄庆女士的辞职报告自送达公司董事会之日起生效，庄庆女士辞去董事职务不会影响公司相关工作的正常进行。

截至本公告披露之日，庄庆女士未持有公司股票，亦不存在应当履行而未履行的承诺事项。庄庆女士在任职期间为公司发展所做的贡献，公司董事会表示衷心的感谢！

特此公告。

上海美特斯邦威服饰股份有限公司董事会
2025年11月30日

光大保德信尊颐纯债一年定期开放债券型发起式证券投资基金提前结束开放期并进入下一封闭期

根据《中华人民共和国证券投资基金法》、《公开募集证券投资基金运作管理办法》以及《光大保德信尊颐纯债一年定期开放债券型发起式证券投资基金基金合同》、《光大保德信尊颐纯债一年定期开放债券型发起式证券投资基金招募说明书》的有关规定，以及2025年11月7日发布《光大保德信尊颐纯债一年定期开放债券型发起式证券投资基金开放申购、赎回业务公告》，光大保德信尊颐纯债一年定期开放债券型发起式证券投资基金（以下简称“本基金”，基金简称：光大保德信尊颐纯债一年债发起式；基金代码：010032）本次开放期原定于2025年11月10日（含当日）至2025年12月5日（含当日），开放期内本基金接受申购、赎回申请。

为维护基金份额持有人的利益，做好本基金的投资管理 and 风险控制工作，根据本基金基金合同及招募说明书等规定，本公司决定提前结束本基金本次开放期，即决定将2025年12月1日（含当日）定为本基金本次开放期最后一日，本基金自2025年12月2日起进入下一封闭期。本基金在封闭期内不办理申购、赎回业务。

重要提示：

1.本基金不向个人投资者销售。

2.基金管理人承诺以诚实信用、勤勉尽责的原则管理和运用基金资产，但不保证基金一定盈利，也不保证最低收益。

3.本公告仅对本基金开放日申购、赎回的有关事项予以说明，投资者投资于本基金时应认真阅读该基金的基金合同和招募说明书。敬请投资者注意投资风险。

特此公告。

光大保德信基金管理有限公司
2025年12月1日

（上接A10版）

归属类别	归属年度	归母净利润/扣非归母净利润增长率(A)	发放比例(B)
第一个归属年度	2024年	81.25%	45.02%
第二个归属年度	2025年	10.63%	13.00%
第三个归属年度	2026年	32.81%	17.00%

考核指标	业绩完成情况	公司当期实际归属净利润
净利润(A)	A=Ain	X=100%
	Ain=Ain-Ain	X=0%
	A=Ain	X=0%

注：上述“扣非净利润”指经已审计的上市公司合并财务报表所载扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润，扣非净利润计算时，扣除本公司计划实施股权激励事项产生的成本影响。

“基本薪酬”是指上市公司2021-2023年度合并财务报表所载扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润的算术平均数，即151.71元/人。

激励对象年度考核表

（3）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级，对应的归属系数如下：

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面归属比例	100%	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标至少达到考核的前提下，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数量×公司层面归属比例×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，不可递延至下一年度。

（二）限制性股票激励计划已履行的相关审批程序

1. 2024年9月21日，公司召开第二届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》《关于公司《2024年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年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。同日，公司召开第二届董事会第四次会议，审议通过了《关于公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》《关于修改公司《2024年限制性股票激励计划考核对象名单》的议案》以及《关于公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的议案》。公司监事会对本次激励计划的相关事项进行了核查并出具了相关核查意见。

2. 2024年9月24日，公司于上海证券交易所披露了《阿特斯阳光电力集团股份有限公司关于召开2024年第一次临时股东大会的公告》（公告编号：2024-064），根据公司其他独立董事的委托，独立董事Yang Chao（查杨）先生作为见证人就2024年第一次临时股东大会审议的公司2024年限制性股票激励计划相关事宜向全体股东征集投票权。

3. 2024年9月24日至2024年10月4日，公司对授予激励对象的姓名和服务进行了内部公示。公示期内，监事未收到任何自然人实名提出异议。2024年10月9日，公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《阿特斯阳光电力集团股份有限公司关于召开2024年第一次临时股东大会的公告》（公告编号：2024-064），根据公司董事会决议，审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划首次授予价格和作废处理部分限制性股票的议案》及《关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》，2025年12月1日，公司在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露了《阿特斯阳光电力集团股份有限公司关于调整2024年限制性股票激励计划首次授予价格和作废处理部分限制性股票的议案》（公告编号：2025-063）、《阿特斯阳光电力集团股份有限公司关于2024年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的公告》（公告编号：2025-064），监事会对激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

（三）限制性股票授予价格的调整情况

1. 调整原因

2025年7月8日，公司实施2024年权益分红派息，公司总股本为3,688,217,324股，截至2025年7月2日回购专用证券账户中的股份数量为96,612,262股，实际参与分配的股本数量为3,601,605,124股，按每股分配金额的不含税，向全体股东10股派发现金股息0.934元/人民币现金股息（含税），不送红股，不以资本公积转增股本，本次共计派发现金红利人民币336,425,934.93元。

根据《2024年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《2024年激励计划》”）等相关规定，本次激励计划实施过程中发生权益分派事项时，应对限制性股票授予价格进行相应的调整。

2. 调整方式

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后，P必须大于1。

故本次授予价格调整为：P=P0-V=5.56-0.09341=5.47元/股

其中：P0为调整前的限制性股票授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的限制性股票授予价格。

综上，本次调整内容在公司2024年第一次临时股东大会的授权范围内，无需提交股东大会审议。

三、本次授予价格调整的具体情况

根据《公司《2024年激励计划》》的相关规定，鉴于公司2024年限制性股票激励计划首次授予的130名激励对象，已不再符合激励条件，已获得但尚未归属的合计670,760,000限制性股票不再归属，由公司作废。鉴于公司于7月8日授予个人层面考核评级为“A”级或“B”级及以上“不达标”，上述激励对象已获授尚未在当期归属的合计12,681万股本公司第二类限制性股票将由公司作废失效。

截至2025年11月28日，本次激励计划中预留授予股份已经超期一年并未进行授予，故预留授予部分1,350,100,000股由公司作废失效。

四、本次调整授予价格及作废部分限制性股票对公司的影响

公司本次对2024年限制性股票激励计划授予价格的调整以及作废处理部分限制性股票不会对公司的财务状况和经营成果产生实质影响，不会影响公司管理团队的稳定性，也不会影响公司股权激励计划继续实施。

五、监事会意见

监事会认为公司本次作废处理部分限制性股票符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规及公司《2024年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，所作的决定在公司2024年第一次临时股东大会的授权范围内，履行了必要的审议程序，不存在损害公司及全体股东利益的情形，监事会同意公司此次作废处理部分限制性股票。

六、律师意见

截至本法律意见书出具之日，公司本次授予价格调整及本次作废事项已经取得现阶段必要的批准与授权，符合《管理办法》等相关法律法规和规范性文件以及《激励计划（草案）》的相关规定。

特此公告。

阿特斯阳光电力集团股份有限公司董事会
2025年12月1日

授予对象	授予日期	授予价格	授予数量	授予人数	授予后归属比例
首次授予	2024年11月28日	5.47元/股	4,728,840,000股	598人	0

（四）限制性股票激励计划实施情况

截至本公告出具日，公司2024年限制性股票激励计划未实施。

首次授予限制性股票第一个归属期归属条件的说明

（一）限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就说明

1. 第一个归属期进入A的说明

根据《公司《激励计划（草案）》》规定，第一个归属期为自首次授予之日起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。首次授予日为2024年11月28日，因此激励对象首次授予的第一个归属期为2025年11月28日至2025年11月27日。

2. 第一个归属期归属条件成就情况

根据《公司2024年第一次临时股东大会的授权，按照公司激励计划的相关规定，公司董事会认为2024年限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票的第一个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

考核指标	说明
（一）归属条件是否达成	1. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。2. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。3. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。4. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。5. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。6. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。7. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。8. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。9. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。10. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。11. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。12. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。13. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。14. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。15. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。16. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。17. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。18. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。19. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。20. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。21. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。22. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。23. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。24. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。25. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。26. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。27. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。28. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。29. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。30. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。31. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。32. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。33. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。34. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。35. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。36. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。37. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。38. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。39. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。40. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。41. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。42. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。43. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。44. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。45. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。46. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。47. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。48. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。49. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。50. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。51. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。52. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。53. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。54. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。55. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。56. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。57. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。58. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。59. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。60. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。61. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。62. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。63. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。64. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。65. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。66. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。67. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。68. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。69. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。70. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。71. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。72. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。73. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。74. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。75. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。76. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。77. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。78. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。79. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。80. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。81. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。82. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。83. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。84. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。85. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。86. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。87. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。88. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。89. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。90. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。91. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。92. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。93. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。94. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。95. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。96. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。97. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。98. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。99. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。100. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。101. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。102. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。103. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。104. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。105. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。106. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。107. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。108. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。109. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。110. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。111. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。112. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。113. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。114. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。115. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。116. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。117. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。118. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。119. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。120. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。121. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。122. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。123. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。124. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。125. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。126. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。127. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。128. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。129. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。130. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。131. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。132. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。133. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。134. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。135. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。136. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。137. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。138. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。139. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。140. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。141. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。142. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。143. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。144. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。145. 归属条件是否达成：根据《激励计划（草案）》规定，激励对象在考核年度内绩效考核等级为“A”或“B”级及以上，方可归属。146. 归属条件是否达成