证券代码:600642 证券简称:申能股份 公告编号:2026-005

申能股份有限公司关于向不特定对象发行可转换公司债券申请获得上海证券交易所上市审核委员会审核通过的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

上海证券交易所上市审核委员会于2026年2月6日召开2026年第5次审议会议（以下简称“会议”),对申能股份有限公司(以下简称“公司”)向不特定对象发行可转换公司债券的申请进行了审议。根据会议审议结果,公司本次向不特定对象发行可转换公司债券的申请符合发行条件、上市条件和信息披露要求。

公司本次向不特定对象发行可转换公司债券事项尚需获得中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”)作出同意注册的决定后方可实施。公司本次发行最终能否获得中国证监会同意注册的决定及其时间尚存在不确定性。公司将根据该事项的进展情况,严格按照有关法律法规的规定和要求及时履行信息披露义务。

敬请广大投资者注意投资风险。

特此公告。

申能股份有限公司董事会
2026年2月7日

证券代码:601136 证券简称:首创证券 公告编号:2026-008

首创证券股份有限公司2026年度第一期短期融资券发行结果公告

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。

首创证券股份有限公司2026年度第一期短期融资券已于2026年2月5日发行完毕，相关发行情况如下:

短期融资券名称	首创证券股份有限公司2026年度第一期短期融资券		
短期融资券简称	26首创证券CP001	短期融资券代码	072610035
发行日	2026年2月5日	起息日期	2026年2月6日
兑付日期	2027年1月29日	期限	357天
计划发行总额	3亿元人民币	实际发行总额	3亿元人民币
发行价格	100元/张	票面利率	1.70%

本期发行短期融资券的相关文件已在以下网站上刊登:

1.中国货币网(https://www.chinamoney.com.cn);

2.上海清算所网站(https://www.shclearing.com.cn)。

特此公告。

首创证券股份有限公司
董 事 会
2026年2月7日

证券代码:603858 证券简称:步长制药 公告编号:2026-017

山东步长制药股份有限公司关于全资子公司药品生产许可证变更的公告

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。

山东步长制药股份有限公司(以下简称“公司”)近日获悉全资子公司保定天浩制药有限公司(以下简称“保定天浩”)获得河北省药品监督管理局许可,同意保定天浩《药品生产许可证》药品委托情况的变更,其他内容不变,现将相关情况公告如下:

一、药品生产许可证相关情况

企业名称:保定天浩制药有限公司

住所(经营场所):河北省定兴县兴华东路128号

法定代表人:王益民

许可证编号:冀20150057

分类码:AhzBh

企业负责人:殷文忠

质量负责人:卢颖

生产负责人:李林林

质量受权人:卢颖

生产地址和生产范围:河北省定兴县兴华东路128号:搽剂,软膏剂,片剂,溶液剂(外用),乳膏剂,凝胶剂,灌肠剂,油剂,硬胶囊剂,颗粒剂,喷雾剂(仅限注册申报使用)***

山东省菏泽市中华西路1668号（山东步长神州制药有限公司）：集团内共用中药提取、颗粒剂***

有效期至:2030年07月07日

二、药品生产许可证副本变更情况

保定天浩制药有限公司委托杨凌步长制药有限公司生产:盐酸伐地那非片(暂无批准文号;规格10mg(按 C23H32N6O4S计)),盐酸伐地那非片(暂无批准文号;规格20mg(按C23H32N6O4S计)),生产地址:陕西省杨凌示范区新桥南路,车间:化药车间二,生产线:片剂生产线,仅限注册申报使用。

三、对上市公司的影响及风险提示

本次《药品生产许可证》涉及药品委托情况的变更,有利于公司优化生产结构,有利于继续保持稳定的生产能力,满足市场需求,对公司的未来经营产生积极影响。

由于医药产品具有高科技、高风险、高附加值的特点,药品的前期研发以及产品从研制、临床试验报批到投产的周期长、环节多,容易受到一些不确定性因素的影响,敬请广大投资者谨慎决策,注意防范投资风险。

特此公告。

山东步长制药股份有限公司董事会
2026年2月7日

证券代码:688728 证券简称:格科微 公告编号:2026-004

格科微有限公司关于2026年度第一期科技创新债券发行结果的公告

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。

格科微有限公司(以下简称“公司”)于2025年8月26日和2025年9月11日分别召开第二届董事会第十四次会议和2025年第二次临时股东会,审议通过了《关于申请注册发行中期票据的议案》,同意公司向中国银行间市场交易商协会(以下简称“交易商协会”)申请注册发行不超过人民币15亿元(含15亿元)的中期票据,并根据实际资金需求情况,在注册额度有效期内一次性或分期发行。具体内容详见公司分别于2025年8月27日和2025年9月12日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)上披露的《格科微有限公司关于申请注册发行中期票据的公告》(公告编号:2025-025)和《格科微有限公司2025年第二次临时股东会决议公告》(公告编号:2025-032)。

2025年12月23日,中国银行间市场交易商协会(以下简称“交易商协会”)出具了《接受注册通知书》(中市协注(2025)MTN1262号),交易商协会决定接受公司科技创新债券注册,注册基础品种为中期票据,注册金额为15亿元,注册额度自《接受注册通知书》落款之日起2年内有效,在注册有效期内可分期发行科技创新债券。

公司2026年度第一期科技创新债券已完成发行,募集资金已于2026年2月6日到账。现将发行结果公告如下:

债券全称	格科微有限公司2026年度第一期科技创新债券	债券简称	26格科微MTN001(科创债)
代码	102680380	期限	3年
起息日	2026年2月6日	兑付日	2029年2月6日
计划发行总额（万元）	50,000.00	实际发行总额（万元）	50,000.00
发行利率	2.110000%	发行价（百元面值）	100.00
簿记管理人	中国工商银行股份有限公司		
主承销商	中国工商银行股份有限公司		
联席主承销商	中国银行股份有限公司 交通银行股份有限公司 招商银行股份有限公司 上海浦东发展银行股份有限公司 兴业银行股份有限公司 中国光大银行股份有限公司 北京银行股份有限公司 上海农村商业银行股份有限公司		

公司本期科技创新债券发行相关文件详见中国货币网(www.chinamoney.com.cn)、上海清算所网站(www.shclearing.com.cn)和北京金融资产交易所网站(www.cfae.cn)等交易商协会认可的网站。

特此公告。

格科微有限公司
董事会
2026年2月7日

证券代码:600052 证券简称:东望时代 公告编号:临2026-008

浙江东望时代科技股份有限公司关于控股股东拟通过公开征集转让方式转让公司部分股份的提示性公告

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。

重要内容提示:

- 浙江东望时代科技股份有限公司(以下简称“公司”)控股股东东阳市东科数字科技有限公司(以下简称“东科数字”)持有公司224,167,118股无限售流通股,占公司总股本的26.55%。东科数字拟通过公开征集转让方式转让所持有的公司50,651,685股无限售流通股,占公司总股本的6.00%。本次公开征集转让的实施不会导致公司控股股东及实际控制人变更。
- 本次公开征集转让尚需取得国有资产监督管理部门的批准，能否取得国有资产监督管理部门的批准及批准时间存在不确定性；后续能否进入公开征集转让程序及何时进入公开征集转让程序存在不确定性。
- 在完成公开征集转让程序前,本次转让的受让方存在不确定性。

2026年2月6日,公司收到控股股东东科数字的书面通知,经东科数字股东决定,东科数字拟通过公开征集转让方式转让所持有的公司50,651,685股无限售流通股,占公司总股本的6.00%。

根据《上市公司国有股权监督管理办法》等相关规定,本次公开征集转让的价格将不低于公司本次公开征集转让提示性公告日前30个交易日的每日加权平均价格的算术平均值及最近一个会计年度公司经审计的每股净资产值两者之中的较高者。最终转让价格将依据相关法律法规,以公开征集并经国有资产监督管理部门批准的结果确定。

在本次公开征集转让完成前,若公司发生派息、送股、转增股本、配股等除权、除息事项,则转让股份的价格和数量作相应调整。

本次公开征集转让尚需取得国有资产监督管理部门的批准，能否取得国有资产监督管理部门的批准及批准时间存在不确定性；后续能否进入公开征集转让程序及何时进入公开征集转让程序存在不确定性;在完成公开征集转让程序前,本次转让的受让方存在不确定性。

公司将与东科数字保持密切联系,并根据上述事项的进展情况及时履行信息披露义务。公司指定信息披露媒体为《中国证券报》《证券时报》《证券日报》及上海证券交易所官方网站(www.sse.com.cn)。敬请广大投资者及时关注公司在指定信息披露媒体上发布的公告,理性决策,注意投资风险。

特此公告。

浙江东望时代科技股份有限公司董事会
2026年2月7日

证券代码:688489 证券简称:三未信安 公告编号:2026-007

三未信安科技股份有限公司2026年股票期权激励计划(草案)摘要公告

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。

重要内容提示:

股权激励方式	□第一类限制性股票 □第二类限制性股票 √股票期权 □其他
股份来源	□发行股份 □回购股份 √其他:从二级市场回购的公司A股普通股股票或/和向激励对象定向发行公司A股普通股股票
本次股权激励计划有效期	84个月
本次股权激励计划拟授予的期权数量	2,300,000份
本次股权激励计划拟授予的期权数量占公司总股本比例	2%
本次股权激励计划是否有预留	□是,预留数量_____股(份);占本股权激励拟授予权益比例_____ √否
激励对象数量	16人
激励对象数量占员工总数比例	1.83%
激励对象范围	□董事 √高级管理人员 √核心技术或业务人员 □外籍员工 □其他
行权价格	44.80元/股

一、股权激励计划目的

为进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,按照收益与贡献对等的原则,公司根据《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》”)、《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“《监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定《三未信安科技股份有限公司2026年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)。

截至本公告披露日,公司正在实施2024年限制性股票激励计划、2024年第二期限制性股票激励计划、2025年第一期限制性股票激励计划。截至本激励计划草案公告日,2024年限制性股票激励计划尚有65.52万股仍在有效期内未归属,2024年第二期限制性股票激励计划尚有74.00万股仍在有效期内未归属,2025年第一期限制性股票激励计划尚有53.80万股仍在有效期内未归属。

本激励计划与上述限制性股票激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为股票期权,涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的A股普通股股票或/和向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

三、拟授出的股票期权数量

本激励计划拟授予激励对象股票期权数量为230.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额11,520.9676万股的2.00%。在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。本激励计划为一次性授予,无预留权益。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。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本公司股票,累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权期间,如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项时,股票期权的行权价格或授予数量将进行相应调整。

四、激励对象的范围及各自所获授的股票期权数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含分公司、子公司）任职的高级管理人员、核心技术人员、核心骨干员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会对激励对象名单进行核实确定。

（二）激励对象人数/范围

本激励计划授予的激励对象共计16人,约占公司（含子公司）员工总人数875人（截至2025年9月30日）的1.83%,为公司（含分公司、子公司）任职的高级管理人员、核心技术人员、核心骨干员工。

本次激励对象不存在单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工作为本激励计划激励对象的情况。

所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或分公司、子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象获授股票期权的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量(万份)	占授予权益总数的比例(%)	占本激励计划公告日公司股本总额的比例(%)
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	刘会议	中国	副总经理、核心技术人员	30.00	13.04	0.26
2	白连涛	中国	副总经理	20.00	8.70	0.17
3	杨国强	中国	核心技术人员	20.00	8.70	0.17
4	甄友明	中国	财务总监	10.00	4.35	0.09
5	曾添	中国	董事会秘书	10.00	4.35	0.09
小计5人				90.00	39.13	0.78
二、其他激励对象						
核心骨干员工11人				140.00	60.87	1.22
合计16人				230.00	100	2.00

注:1、上述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本公司股票,累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

五、行权价格及确定方法

行权价格	44.80元/股
授予价格的确定方式	□前1个交易日均价,41.98元/股 □前20个交易日均价,45.90元/股 √前60个交易日均价,44.80元/股 □前120个交易日均价,48.95元/股

（一）股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格为每份44.80元,即在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以每股44.80元价格购买1股公司股票的权利。

（二）股票期权行权价格的确定方法

本激励计划授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1、本激励计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量),为41.98元/股。

2、本激励计划草案公布前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日公司股票交易总额/前60个交易日公司股票交易总量),为44.90元/股。

六、本激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期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84个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。

自股东会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当对激励对象进行授予股票期权,并完成登记、公告等相关程序;公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效。根据相关法律法规的规定,上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

2、本激励计划的等待期

股票期权自授予日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自相应授权之日起计算。本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月、60个月。激励对象获授的股票期权行权前不得转让、用于担保或偿还债务等。

3、本激励计划的可行权日

本激励计划的等待期届满之后,激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。可行权日必须为交易日,但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）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内;

（3）自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;

（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、部门规章对不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。

4、本激励计划的行权安排

行权安排	行权期间	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起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	10%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	10%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%
第五个行权期	自授予之日起60个月后的首个交易日起至授予之日起72个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束,且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等,若届时股票期权不得行权的,则因前述原因获得的权益同样不得行权。

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,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。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后,公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

5、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的激励对象通过本激励计划获授的股票期权行权后不额外设置禁售期,禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行,具体规定如下:

（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、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。

（3）在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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份应当在转让时符合修改后的相关规定。

七、股票期权的授予与行权的条件

（一）本激励计划的授予条件

同时满足下列条件的,公司应向激励对象授予股票期权;反之,未满足下列任一条件的,公司不得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）本激励计划的行权条件

行权期内,同时满足下列条件的,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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的,所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权应当由公司注销;某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的,该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权应当由公司注销。

3、激励对象的任职期限要求

激励对象获授的各批次股票期权在行权前,须满足12个月以上的连续任职期限要求。

4、公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为2026年-2030年五个会计年度,以公司2025年营业收入为基数,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当年度的行权条件之一,公司选取公司年度营业收入作为公司层面业绩考核指标,根据考核指标每年对应的完成情况核算公司层面行权比例(X),具体业绩考核目标如下表所示:

行权期	对应考核年度	各年度营业收入增长率(%)	
		目标值(Am)	触发值(An)
第一个行权期	2026年	15	10
第二个行权期	2027年	28	20
第三个行权期	2028年	40	30
第四个行权期	2029年	52	40
第五个行权期	2030年	65	50

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例(X)
公司年度营业收入(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%+20%*(A-An)/(Am-An)
	A<An	X=0

注:1.上述“营业收入”指标以公司经审计的合并报表所载数据为准。

2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

5、个人层面绩效考核

激励对象个人层面的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行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为A、B、C、D、E五个档次,具体如下:

考评结果	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%	100%	80%	50%	0

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票期权数量*公司层面行权比例*个人层面行权比例

激励对象考核当年不能行权或不能完全行权的股票期权,由公司注销,不可递延至以后年度。

若公司公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东会审议确认,可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权予以注销或终止本激励计划。

（三）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率指标,营业收入增长率指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司为本次股票期权激励计划设定了具有一定挑战性的指标,有利于促使激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏、充分调动激励对象的工作热情和积极性,促使公司战略目标的实现。公司所设定的考核目标科学、合理,考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素,能够充分调动激励对象的工作热情和积极性,促使公司战略目标的实现。

除公司层面业绩考核外,公司对个人层面还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、全面的评价。公司将根据激励对象个人的绩效考核结果,确定激励对象是否达到股票期权可行权条件以及具体的可行权数量。

综上,本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面,有利于充分调动激励对象的积极性和创造性,促进公司核心队伍的建设;另一方面,对激励对象起到良好的约束作用,为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

（三）实行多期股权激励计划,后期激励计划公司业绩考核可能低于前期激励计划的合理性说明

本激励计划与公司尚在实施的2024年限制性股票激励计划、2025年第一期限制性股票激励计划的考核年度存在重叠,即2026年度。本激励计划设定的营业收入考核指标低于2025年第一期限制性股票激励计划设定的考核指标,主要原因为受目前所处的经济环境、行业竞争及市场需求变化等多方面影响,公司所处行业较前期激励计划制定时发生一定的变化,公司正积极开拓市场空间,并加大研发投入,引进优秀人才。公司实施股权激励的初衷在于稳定公司核心团队和骨干人才,提高员工的工作积极性,保证公司稳健发展,提升公司竞争力,故本次股权激励激励业绩考核目标是公司根据目前宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素综合确定,该目标的设定兼备了激励性与约束性,具有合理性及可操作性,能够起到良性的激励效果,符合《管理办法》第十四条之规定。

八、股票期权数量和价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

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、股份拆细、配股、缩股、派息、增发等事项,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

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中:Q_0为调整前的股票期权数量;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为调整后的股票期权数量。

2.配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中:Q_0为调整前的股票期权数量;P_1为股权登记日当日收盘价;P_2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为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中:Q_0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);Q为调整后的股票期权数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,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、股份拆细、配股、缩股、派息、增发等事项,应对股票期权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

$P=P_0\div(1+n)$

其中:P_0为调整前的行权价格;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为调整后的行权价格。

2、配股

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)\div[P_1\times(1+n)]$

其中:P_0为调整前的行权价格;P_1为股权登记日当日收盘价;P_2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为调整后的行权价格

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中:P_0为调整前的行权价格;n为缩股比例;P为调整后的行权价格。

4、派息

$P=P_0-V$

其中:P_0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仍须大于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）本激励计划的调整程序

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》《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,同时公告律师事务所意见。

九、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的生效程序

1、公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划,并提交董事会审议。

2、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,负责实施股票期权的授予、登记、行权工作。

3、董事会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意见。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5、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,通过公司内部网站或者其他途径,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)。董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的公示情况说明及审核意见。

6、公司股东会在对本激励计划进行投票表决时,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。

7、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股票期权。经股东会授权后,董事会负责实施股票期权的授予、登记、行权事宜。

（二）本激励计划的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划后,且董事会审议通过向激励对象授予权益之后,公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》,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,董事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就进行审议并公告。董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当就该变更后的方案是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、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。

（三）实行分期授权激励计划,后期激励计划公司业绩考核可能低于前期激励计划的合理性说明

本激励计划与公司尚在实施的2024年限制性股票激励计划、2025年第一期限制性股票激励计划的考核年度存在重叠,即2026年度。本激励计划设定的营业收入考核指标低于2025年第一期限制性股票激励计划设定的考核指标,主要原因为受目前所处的经济环境、行业竞争及市场需求变化等多方面影响,公司所处行业较前期激励计划制定时发生一定的变化,公司正积极开拓市场空间,并加大研发投入,引进优秀人才。公司实施股权激励的初衷在于稳定公司核心团队和骨干人才,提高员工的工作积极性,保证公司稳健发展,提升公司竞争力,故本次股权激励激励业绩考核目标是公司根据目前宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素综合确定,该目标的设定兼备了激励性与约束性,具有合理性及可操作性,能够起到良性的激励效果,符合《管理办法》第十四条之规定。

八、股票期权数量和价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

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、股份拆细、配股、缩股、派息、增发等事项,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

$Q=Q_0\times(1+n)$

其中:Q_0为调整前的股票期权数量;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为调整后的股票期权数量。

2.配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中:Q_0为调整前的股票期权数量;P_1为股权登记日当日收盘价;P_2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为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中:Q_0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);Q为调整后的股票期权数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,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、股份拆细、配股、缩股、派息、增发等事项,应对股票期权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

$P=P_0\div(1+n)$

其中:P_0为调整前的行权价格;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为调整后的行权价格。

2、配股

$P=P_0\times(P_1+P_2\times n)\div[P_1\times(1+n)]$

其中:P_0为调整前的行权价格;P_1为股权登记日当日收盘价;P_2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为调整后的行权价格

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中:P_0为调整前的行权价格;n为缩股比例;P为调整后的行权价格。

4、派息

$P=P_0-V$

其中:P_0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仍须大于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）本激励计划的调整程序

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》《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,同时公告律师事务所意见。

九、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的生效程序

1、公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划,并提交董事会审议。

2、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,负责实施股票期权的授予、登记、行权工作。

3、董事会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意见。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5、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,通过公司内部网站或者其他途径,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)。董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单的公示情况说明及审核意见。

6、公司股东会在对本激励计划进行投票表决时,股东会应当对《管理办法》第九条规定