

(上接B078版)

(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;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励;

(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)上市后至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;
 - (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》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形;
 - (5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励;
 - (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。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,须满足12个月以上的任职期限。
- 4.满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2026-2028年三个会计年度,分年度进行业绩考核并归属,每个会计年度考核一次,以2025年营业收入为基数,对各考核年度的营业收入增长率进行考核,并根据考核指标每年完成情况确定公司层面归属比例。

公司对首次授予的两类激励对象分别设置了不同的考核安排,具体如下:

第一类激励对象				
归属期	对应考核年度	考核指标:营业收入增长率(定比2025年)	目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个归属期	2026	20.00%	20.00%	15.00%
第二个归属期	2027	40.00%	40.00%	30.00%
第三个归属期	2028	60.00%	60.00%	45.00%

考核指标			
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)	
营业收入增长率(A)	A≥Am	100%	
(定比2025年)	An≤A<Am	80%	
	A<An	0	

注:各考核年度营业收入增长率=(各考核年度营业收入÷2025年营业收入-1)×100%,下同。

第二类激励对象				
归属期	对应考核年度	考核指标:营业收入增长率(定比2025年)	目标值(A _m)	触发值(A _n)
第一个归属期	2027	40.00%	40.00%	30.00%
第二个归属期	2028	60.00%	60.00%	45.00%

考核指标			
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)	
营业收入增长率(A)	A≥Am	100%	
(定比2025年)	An≤A<Am	80%	
	A<An	0	

预留授予第二类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标与首次授予部分第二类激励对象公司层面各年度业绩考核目标一致。

若公司未满足上述业绩考核目标(A<An),则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。

- 5.激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行考核办法组织实施,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表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例(Y)	100%	80%	50%	0

若公司层面业绩考核达标,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(X)×个人层面归属比例(Y)。

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全部归属的,作废失效,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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设置符合法律法规和公司章程的基本规定。本激励计划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。

本激励计划公司层面业绩指标为营业收入增长率,营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志,也是反映企业成长性的有效指标。为更有效地将股东利益、公司利益与员工利益紧密结合起来,使各方共同关注公司的长远发展,在充分考虑宏观经济形势、行业发展状况、公司经营现状以及未来发展规划等综合因素的前提下,经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司设定了本次激励计划公司层面合理、科学的业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外,公司对所有激励对象还设置了严密的个人绩效考核体系,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绩效考核结果,确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及具体的可归属数量。

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一定的约束效果,能够达到本次激励计划的目的。

九、限制性股票数量和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/归属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

$$Q = Q0 \times (1 + n)$$

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

$$Q = Q0 \times P1 \times (1 + n) = (P1 + P2 \times n)$$

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

$$Q = Q0 \times n$$

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.派息、增发

公司在发生派息、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

$$P = P0 \div (1 + n)$$

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

$$P = P0 \times P1 \times (1 + n) = (P1 + P2 \times n)$$

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.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

公司董事会授权董事会依据上述本激励计划所列明的原因调整限制性股

票授予/归属数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量及授予价格后,应及时公告并通知激励对象。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。

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,必须提交公司股东大会审议。

九、限制性股票激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划和公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,并提交董事会审议。

2.公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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。董事会议案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大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)、作废失效等事项。

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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

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.公司应当在召开股东大会前,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前6日披露董事会薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

6.本激励计划经公司董事会审议通过后方可实施。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。

公司股东大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。

7.本激励计划经公司董事会审议通过,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。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、归属、登记和作废等事宜。

(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,董事会薪酬与考核委员会及董事会应当就本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,预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。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.公司向激励对象授予限制性股票前,应当核实激励对象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,董事会薪酬与考核委员会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5.股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司在60日内未完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的情形不计算在60日内)。

6.公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留权益的授予对象,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1.公司董事会薪酬与考核委员会及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,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具相关意见。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,由该对象对应的限制性股票取消归属,并作废失效。公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2.公司统一办理限制性股票的归属事宜前,应当向上海证券交易所提出申请,经上海证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

十、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力,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本激励计划获取有关限制性股票提供贷款、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.公司根据国家税务总局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。

4.公司应当按照相关法律法规、规范性文件的规定与本激励计划相关的信息披露工作进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

5.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。

6.若激励对象因违反法律法规、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法规的规定进行追偿。

7.公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利,不构成对公司员工聘用期限的承诺,公司对员工的聘用、解聘管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同、劳务合同或聘用协议执行。

8.法律、行政法规、规范性文件规定的其它相关权利义务。

(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.激励对象有权且应当按照本计划的规定获得归属股票,并按相关规定限售和买卖股票。

3.激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4.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。

5.激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息分配。

6.激励对象因本激励计划获得的收益,应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

7.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。

8.激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形时,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

9.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,公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

10.法律、法规及本激励计划规定的其它相关权利义务。

(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。

十一、股权激励计划变更与终止

(一)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,需经董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过。

2.公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议通过,且不得包括下列情形:

(1)导致提前归属的情形;

(2)降低授予/归属价格的情形(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/归属价格情形除外)。

3.公司应当及时披露变更原因及内容,董事会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。

(二)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通过本激励计划之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。

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,则按照新的规定执行。

(三)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取消归属,并作废失效:

(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)上市后至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,由公司股东大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,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和过错,不应影响未归属的权益,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

(四)激励对象个人情况发生变化

1.激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格,董事会可以决定自情况发生之日,激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由公司作废失效,离职前需缴纳完毕已归属限制性股票相应个人所得税:

(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;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励;

(6)证监会认定的其他情形。

2.激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属分、控股子公司内任职,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、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违法或公司制度、违反公序良俗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解除与激励对象劳动合同或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需缴纳完毕已归属部分的个人所得稅。

3.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签、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形,其已归属股票不作处理,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稅。

个人过错包括但不限于以下行为,为公司有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保密合同、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。

4.激励对象成为公司独立董事而不具备激励对象资格的,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

5.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方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。发生前款所述情形后,激励对象无论个人绩效考核,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;个人绩效考核合格的,其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得稅,并应在其后每次办理归属后及时支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得稅。

6.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稅,并应在其后每次办理归属后及时支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得稅。

(2)当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,其已归属股票不作处理,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稅。

7.激励对象身故,应分以下两种情况处理:

(1)激励对象若因工作身故的,其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,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稅,并应在其后每次办理归属后及时支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得稅。

(2)激励对象非因工作身故的,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,并作废失效。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稅。

8.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。

十二、会计处理方法与业绩影响测算

股份支付总费用	4,381.31万元
股份支付费用分摊年度	4年
2026年	1,085.99万元
2027年	1,090.57万元
2028年	332.66万元
2029年	

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)第二类限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于草案公告日对首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1.标的股价:109.99元/股(假设公司授予日收盘价为2026年6月5日收盘价);

2.有效期分别为:12个月、24个月、36个月(限制性股票授予之日至每期归属日的期限);

3.历史波动率:12.5234%、16.7697%、15.7573%(分别采用上证指数最近12个月、24个月、36个月的波动率);

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年期的存款基准利率);

5.股息率:0.2353%(采用公司近一年的平均股息率)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值,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按授权安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求,本激励计划首次授予的限制性股票(不包含预留部分)成本摊销情况和对各期会计损益的影响如下表所示(假设于2026年6月底授予):

首次授予的限制性股票数量(万股)	需摊销的总费用(万元)	2026年(万元)	2027年(万元)	2028年(万元)	2029年(万元)
75.90	4,381.31	1,100.08	1,857.99	1,090.57	332.66

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,公司业绩成本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,公司计提股权激励费用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。

3、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。

上述测算不包含预留部分限制性股票,预留部分限制性股票授予时将产生额外的股份支付费用。

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和团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,对公司长期业绩提升发挥积极作用。

(三)股权激励计划终止、激励对象放弃行权时的会计处理方法。

1.公司在授予日前终止实施本激励计划的,不涉及股份支付费用;公司在授予日后等待期内终止实施本激励计划的(因未满足可行权条件而终止的除外),应当作为加速可行权处理,将原本应当在剩余等待期内确认的金额立即计入当期损益,同时确认资本公积。

2.激励对象获授的限制性股票满足归属条件但放弃归属的,不再调整已确认的成本费用和资本公积。

特此公告。</