

证券代码:002606 证券简称:大连电瓷 公告编号:2026-031

大连电瓷集团股份有限公司2026年半年度业绩预告

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、本期业绩预告预计情况

1.业绩预告期间:2026年1月1日至2026年6月30日。
2.业绩预告情况:预计净利润为正且属于同向上升趋势

(1)以区间数进行业绩预告披露

项目	本报告期	上年同期
归属于上市公司股东的净利润	14,000.00	4,688.07
归属于上市公司股东的净利润比上年同期增长	300.65%	-268.63%
归属于上市公司股东的净利润	13,400.00	4,172.22
归属于上市公司股东的净利润比上年同期增长	228.06%	-327.28%
基本每股收益(元/股)	0.32	0.41

二、与会计师事务所沟通情况
本期业绩预告未经注册会计师审计。

三、业绩预告原因说明
本期业绩预告未经注册会计师审计。

报告期内,公司营业收入与净利润较上年同期实现较快增长,业绩增幅显著,主要期因如下:
(一)市场需求持续释放,海内外业务协同带动业绩增长
国内市场需求,2026年作为“十五五”规划开局之年,特高压项目的集中核准、开工及前期筹备工作同步推进,行业需求持续释放。报告期内,公司顺利完成“阿坝—成都”“甘肅—浙江”“中核—海阳”等重点特高压工程的产品供货工作,高等级、高附加值产品销售占比较上年同期显著提升,综合毛利率维持在较好水平,盈利结构持续优化。与此同时,中东部地区地缘冲突的显著影响减退,该区域市场需求持

续修复,公司存货订单量现有序交付;公司持续拓展海外新兴市场资源,推进属地化运营与市场营销工作,海外业务亦呈现增长势头,海内外市场同步发力,带动公司营业收入提升。
(二)叠加订单集中确认,上年同期基数相对较低
公司报告期内收入以货物交付并取得客户签收单作为收入确认标准,2025年上半年受国内施工及验收影响,收入确认工作于下半年,导致上年同期收入基数偏低。同时,上年年末结转的高附加值订单于本报告期内集中完成发货、验收及收入确认工作,进一步推高了本期收入的占比增幅。
(三)国内基地稳定运营,海外外销管理体系持续完善
为应对“十五五”期间特高压大规模建设及海外订单持续增长带来的产能需求,公司于上年同期推进大连基地扩产产线更新改造,与此同时,江西江二期在2025年下半年方投产,进而上年同期产能偏低。本报告期内,公司统筹大连、江西、福建三大自有生产基地协同运营,产线满负荷运转,最大化释放产能,产销量较上年同期有较大提升;海外业务端,公司持续优化双向经营管理体系,统筹市场开拓、订单落地及属地化服务,构建“国内产能托底、海外渠道开拓+双向协同经营模式”为本报告期营收、利润提升提供重要支撑。
综上,报告期内公司订单储备充裕,国内外项目交付有序推进,整体经营态势稳健,营业收入与利润同步实现较快增长。

四、风险提示
本次业绩预告为公司财务部初步测算的结果,具体财务数据以公司披露的2026年半年度报告为准,敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。
特此公告。

大连电瓷集团股份有限公司董事会
二〇二六年七月十日

证券代码:300797 证券简称:钢研纳克 公告编号:2026-020

钢研纳克检测技术股份有限公司2025年度权益分派实施公告

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。

特别提示:
钢研纳克检测技术股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)2025年年度股东大会审议通过的2025年度利润分配方案为:拟以2026年未总股本382,729,210股(具体数据以实施前的股数计算)为基数进行权益分派,向全体股东以每10股派发现金红利1.29元(含税),共计支付9,371,939.00元。

一、股东大会审议通过利润分配方案等情况
1.公司于2026年4月23日召开的第三届董事会第十二次会议审议通过了《关于2025年度利润分配方案的议案》,具体内容详见公司于2026年4月27日在巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)上披露的《关于2025年度利润分配方案的公告》(公告编号:2026-012)。
2.公司于2026年5月18日召开的2025年年度股东大会审议通过了上述利润分配方案,具体内容详见公司于2026年5月19日在巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)上披露的《2025年年度股东大会决议公告》(公告编号:2026-013)。
3.自2025年度利润分配方案披露至实施期间,公司股本总额没有发生变化。
4.本次实施的分配方案与股东大会审议通过的分配方案一致。
5.本次实施的分配方案经股东大会通过自超过两个月。

二、本次实施的权益分派方案
1.公司现有总股本382,729,210股,为基数,向全体股东每10股派1.29元人民币现金(含税);扣税后,QFII、RQFII以及持有首发前限售股的个人和证券投资基金每10股派1.161元;持有首发前限售股的股权激励限售股及无限售流通股的个人股息红利税实行差别化税率征收,本公司暂不扣缴个人所得税,待个人转让股票时,根据其持股期限计算应纳税款【注】;持有首发前限售股股权激励限售股及无限售流通股的证券投资基金所涉红利税,对香港投资者持有基金份额部分按10%征收,对其他投资者持有基金份额部分按20%征收,在派发红利款项时,扣缴上述各项费用。
【注:根据先进先出的原则,以投资者证券账户为单位计算持股期限,持股1个月(含1个月)以内,每

10股补缴税款0.258元;持股1个月以上至1年(含1年)的,每10股补缴税款0.129元;持股超过1年的,不需补缴税款。

三、权益分派日期
本次权益分派股权登记日为:2026年7月16日,除权除息日为:2026年7月17日。
四、权益分派对象
本次权益分派对象为:截止2026年7月16日下午深圳证券交易所收市后,在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司登记在册的本公司全体股东。
五、权益分派方式
公司本次委托中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司代理的A股股东现金红利将于2026年7月16日通过受托证券登记公司(或其他托管机构)直接划入其资金账户。
六、咨询机构
咨询地址:钢研纳克检测技术股份有限公司投资者服务部
咨询联系人:郭海宇
联系电话:010-62181059
咨询传真:010-62182584
咨询邮箱:ir@cnscchina.com
七、备查文件
1.2025年年度股东大会决议;
2.第三届董事会第十二次会议决议;
3.中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司确认的有关分红派息具体时间安排的文件;
4.深圳证券交易所要求履行的其他文件。
特此公告。

钢研纳克检测技术股份有限公司
董事会
2026年7月9日

证券代码:688323 证券简称:瑞华泰 公告编号:2026-060

深圳瑞华泰薄膜科技股份有限公司股票交易严重异常波动公告

其他可能对公司股价产生较大影响的重大事件。

4.经公司核实,在本次股票交易严重异常波动期间,公司第一大股东及公司董事、高级管理人员不存在买卖公司股票的行为。
三、董事会声明及相关法律责任
公司董事会声明,除已按规定披露的事项外,公司没有任何应披露而未披露的事项或与该等事项有关的筹划、商谈、意向、协议及任何其他可能对股价产生较大影响的信息。
四、相关风险提示
1.公司将按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律、法规的要求,真实、准确、及时、完整、公平地向投资者披露所有可能影响公司股票价格的重大信息,供投资者做出投资决策。受客观条件限制,公司无法掌握股市波动的原因和趋势,公司提醒投资者注意股价波动及今后股市中可能涉及的风险。
2.公司郑重提醒广大投资者,《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》为公司指定信息披露报刊,上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)为公司指定信息披露网站。公司所有信息均以在上述指定媒体刊登的信息为准,敬请广大投资者理性投资,注意投资风险。
特此公告。

深圳瑞华泰薄膜科技股份有限公司
董事会
2026年7月10日

股票代码:600764 股票简称:中国海防 编号:临2026-028

中国船舶重工集团海洋防务与信息对抗股份有限公司关于部分募投项目结项的公告

项目竣工验收,满足结项条件,该募投项目资金使用情况如下:

序号	项目名称	募集资金承诺投资总额	募集资金累计投入金额(含利息收入)	节余募集资金(含利息收入)
1	海洋防务XXX探测装备研发及产业化项目	33,000	33,413.79	0.6869

三、本次募投项目资金节余的主要原因
募集资金节余的主要原因:在募投项目实施过程中,公司严格按照募集资金管理的有关规定,本着合规、高效、节约的原则使用募集资金,节余少量募集资金。
四、节余募集资金的使用计划
公司将根据各项募投项目的募集资金使用情况,按照公司后续实际经营对外投资需要尽快补充、审慎地作出安排,如公司后续对于节余募集资金使用作出其他安排,将依法履行相应的审议及披露程序。
五、审议程序
根据《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号—规范运作》,单个募投项目完成后,节余募集资金(包括利息收入)低于100万元或者低于该项目募集资金承诺投资总额的,可以免于履行董事会审议程序,亦无需履行财务核算及表明明确意见。公司将在今后报告中披露其使用情况。
特此公告。

中国船舶重工集团海洋防务与信息对抗股份有限公司董事会
2026年7月10日

证券代码:300209 证券简称:行云科技 公告编号:2026-096

行云科技股份有限公司关于向2026年第一期股权激励计划激励对象授予股票期权登记完成的公告

股权激励对象必须在股票期权有效期内行权。若未达到行权条件,则当股票期权不行权权由公司法规定,公司有权按照其规定处理未行权股票期权。

股权激励对象已获的股票期权除满足上述条件外,还必须同时满足如下条件:
(1)公司须依法合规核算
公司在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核,以达到公司业绩考核指标作为激励对象行权的必要条件。
本激励计划授予的股票期权行权考核期为2026年、2027年。公司将按激励对象年度考核进行绩效考核,每个会计年度考核一次,以业绩考核目标作为激励对象行权的考核依据。具体如下:
“业绩考核”
第一行权期
2026年净利润不低于2025年净利润或2026年净利润同比增长30%。
第二行权期
2026年净利润不低于2025年净利润或2026年净利润同比增长30%。
【注:上述“净利润”和“营业收入”指标均以公司经审计的合并财务报表数据为准。其中,“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润,并扣除公司全部在有效期内的个人行权数×个人行权系数+【若有】所有股份支付费用摊销的数额作为计算依据;“营业收入”指标指计的上市公司营业收入。】
【注: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,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或净利润实际达成率R=各考核年度实际完成额/业绩考核目标值)不影响全体激励对象的行权权益;】
行权期内,所有满足行权条件的激励对象可行权事宜。若各行权期行权,考核年度业绩考核目标实际达成率未达到70%,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销尚未可行权的股票期权当期可行权额度。
(2)个人业绩考核标准
激励对象个人年度绩效考核按公司薪酬管理制度和考核的相关规定组织实施。公司将按激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并按照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权系数。激励对象绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次,对应的个人行权系数如下:
考核等级 行权系数
优秀 1.0
良好 0.8
合格 0.7
不合格 0.0
激励对象个人年度绩效考核未达到考核标准未达到70%及以上,激励对象可按照本激励计划规定比例行权,公司业绩考核目标完成情况(营业收入或