

B060
Disclosure
信息披露

（上接B059版）

留授予部分，但调整后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不超过公司总股本的1.00%。

4、本激励计划首次授予合计计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

本激励方案，不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女；本次激励方案首次授予包括外籍员工3人，获授的限制性股票数量为16,80万股，占拟首次授予限制性股票总数的比例为15.89%。

（四）激励对象的确定

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。

2、董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见的基础上，核查激励对象相关信息，并于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对象名单及公示情况的说明。经公司董事会薪酬的激励对象名单应由经公司董事会薪酬与考核委员会核定。

5、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格/行权价格	30.20元/股
□前1个交易日的收盘价，39.44元/股	
□前20个交易日的均价，42.20元/股	
□前120个交易日的均价，46.00元/股	
□前120个交易日的均价，46.00元/股	

（一）限制性股票授予价格
本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的授予价格为30.20元/股，即在满足授予条件和归属条件之后，激励对象可以30.20元/股的价格购买公司从二级市场回购的公司A股普通股股票和/或向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的授予价格不低于公司股票的面值金额，且均不低于下列价格的较高者：

- 1、本激励计划草案公告前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）的95%，为19.72元/股；
- 2、本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日公司股票交易总额/前20个交易日公司股票交易总量）的50%，为21.15元/股；
- 3、本激励计划草案公告前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）的50%，为22.53元/股；
- 4、本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日公司股票交易总额/前120个交易日公司股票交易总量）的50%，为23.32元/股。

（六）股权激励计划的相关时间安排

1、股权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为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240个月。

（二）本激励计划的授予日

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；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，本激励计划未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定，上市公司不得将授予限制性股票的不计算在60日内。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象；超过12个月未明确预留授予的激励对象的，预留授予的限制性股票失效。

（三）本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，应遵守中国证监会和上海证券交易所的相关规定，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；
 - 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
 - 3、自可能对公司股票及其衍生品交易价格产生较大影响的重要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所规定其他期间。
- 上述“重大事件”为公司按照《上市规则》的规定应当披露的业绩或其他重大事项。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。

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示：

归属安排	归属期限	归属比例
第一归属期	自首次及预留授予之日起12个月内归属的首个交易日起至首次及预留授予之日起12个月内的最后一个交易日止	40%
第二归属期	自首次及预留授予之日起24个月内的首个交易日起至首次及预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第三归属期	自首次及预留授予之日起36个月内的首个交易日起至首次及预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%

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、派发股票红利、股份拆细、配股等而增加的激励对象同时归属属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则前述原因获得的限制性股票亦不得归属。各归属期，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划授予的限制性股票归属之后，不再行设置限售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于规范上市公司信息披露及相关事项的通知》《公司章程》等有关法规执行，具体如下：

- 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及其配偶、父母、子女，将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内买入，由此所得收益归公司所有，董事会将收回其所得收益（中国证监会及交易所就交易情形除外）；
- 3、激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所有上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关法规；
- 4、激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》《公司章程》等相关法律法规对上市公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当按当时有效修改后的《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定。

7、授予条件及授予条件

（一）限制性股票授予条件
同时满足下列授予条件时，公司应当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

各归属期，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜：

- 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，本激励计划终止实施，所有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。若激励对象发生上述第2条规定情形之一的，该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。

3、激励对象获授限制性股票的任职期限要求：
激励对象归属获授的批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

4、公司层面绩效考核

本激励计划授予限制性股票归属对应的考核年度为2026年至2029年四个会计年度，每个会计年度考核一次，以达业绩考核目标作为激励对象当年度归属的条件之一。以公司2023年至2025年三年营业收入平均值为基数，对各考核年度营业收入对比基数的增长率（A）进行考核，根据考核结果确定公司层面归属比例。

本激励计划首次授予部分限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	目标值（A=）	触发值（A=）
第一个归属期	2026年	2026年营业收入对比基数增长率不低于30.00%	2026年营业收入对比基数增长率不低于24.00%
第二个归属期	2027年	2027年营业收入对比基数增长率不低于40.00%或2026年、2027年两年营业收入平均对比基数增长率不低于37.50%	2027年营业收入对比基数增长率不低于30.00%或2026年、2027年两年营业收入平均对比基数增长率不低于26.25%
第三个归属期	2028年	2028年营业收入对比基数增长率不低于45.00%或2026年、2027年、2028年三年营业收入平均对比基数增长率不低于40.00%	2028年营业收入对比基数增长率不低于35.00%或2026年、2027年、2028年三年营业收入平均对比基数增长率不低于31.50%

公司层面业绩考核指标完成情况与对应公司层面归属比例如下：

目标	业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
营业收入增长率（A）	A>=A _{目标}	100%
	A _{目标} >A>=A _{触发}	80%
	A<=A _{触发}	0%

注：“营业收入”口径以会计师事务所审计的合并报表为准，下同。

若预留授予部分限制性股票于2026年9月30日（含）前授予完成，则预留授予部分限制性股票各年度业绩考核要求同首次授予部分要求一致。

若预留授予部分限制性股票于2026年9月30日（不含）后授予完成，则预留授予部分限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示：

归属期	考核年度	目标值（A=）	触发值（A=）
第一个归属期	2027年	2027年营业收入对比基数增长率不低于40.00%或2026年、2027年两年营业收入平均对比基数增长率不低于37.50%	2027年营业收入对比基数增长率不低于30.00%或2026年、2027年两年营业收入平均对比基数增长率不低于26.25%
第二个归属期	2028年	2028年营业收入对比基数增长率不低于45.00%或2026年、2027年、2028年三年营业收入平均对比基数增长率不低于40.00%	2028年营业收入对比基数增长率不低于35.00%或2026年、2027年、2028年三年营业收入平均对比基数增长率不低于31.50%

公司层面业绩考核指标完成情况与对应公司层面归属比例如下：

目标	业绩完成情况	公司层面归属比例（X）
营业收入增长率（A）	A>=A _{目标}	100%
	A _{目标} >A>=A _{触发}	80%
	A<=A _{触发}	0%

5、个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象下的考核结果确定其实际归属的限制性股票数量。个人绩效考核结果与个人层面归属比例（Y）对应关系如下表所示：

个人绩效考核结果	个人层面归属比例（Y）
A+	100%
B+	80%
B-	60%
C	0%
D	0%

6、考核结果的运用

考核结果应用于考核当年实际可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）。

激励对象因考核原因当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效，不得顺延至以后年度。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划制定的考核指标符合《管理办法》等有关规定，包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司是一家低功耗AIoT芯片设计厂商，主营业务为中高端智能音频SoC芯片的研发、设计及销售，专注于无线音频、智能穿戴及智能交互等人工智能的物联网（AIoT）领域提供专业集成电路芯片。公司在制定本激励计划考核业绩目标时，充分考虑了宏观经济环境、行业发展周期性、公司目前经营状况及未来发展规划等因素，基于公司未来长期持续稳定发展前景的信心和内在价值的认可，选取公司经营营业收入作为考核指标。营业收入反映了公司的经营状况与市场拓展的趋势，是预测公司业务经营业绩的重要指标之一。公司以此作为业绩考核目标，指标设定合理、科学，同时有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效持久的回报。

公司层面业绩考核之外，公司还设置了严格的个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为全面、综合的评价，公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，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归属数量。

综上所述，本激励计划的考核指标设置科学、合理，具有全面性、综合性及可操作性，对激励对象具有较好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实基础和保障。

八、限制性股票数量及授予价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在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，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票的授予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：Q₀为调整前的限制性股票数量；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；Q为调整后的限制性股票数量。

2、配股

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

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀为调整前的限制性股票数量；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数量。

4、派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法
若在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，公司发生资本公积转增股本、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

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

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

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

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公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须大于0。

5、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）限制性股票回购注销程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现回购注销事由时由公司董事（或董事会）决定调整限制性股票数量、授予价格。公司董事会聘请律师对上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见，调整方案经律师事务所审核后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

九、公司授予限制性股票归属的程序

（一）本激励计划的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予限制性股票的决议后，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、公司向激励对象授予限制性股票前，董事会应当就本激励计划设定激励对象获授限制性股票的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，律师事务所应当对董事会审议设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

3、公司董事会薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，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、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告；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，并终止实施本激励计划，本激励计划未授予的限制性股票失效。

6、公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象；超过12个月未明确预留授予的激励对象的，预留授予的限制性股票失效。

（二）本激励计划的归属程序

1、限制性股票归属前，董事会应当就本激励计划设定的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发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

2、各归属期，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属登记；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得归属。限制性股票满足归属条件后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露董事会薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施限制性股票归属事宜的公告。

3、公司授予限制性股票应依据本激励计划获取有限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财务资助，损害公司利益。

4、公司应按有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露义务。

5、公司根据国家和税收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或其他税费。

6、若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等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经公司董事会批准，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的规定进行追偿。

7、法律、法规、规章、规范性文件及本激励计划规定的其他权利义务。

（二）激励对象的权力与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司发展作出应有的贡献。

2、激励对象参与本激励计划的资金来源为自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在完成归属登记前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。

4、激励对象参与本激励计划取得的利益，应按国家税收法规的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。

5、激励对象承诺，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，导致不符合授予限制性股票条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。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。

6、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予限制性股票的决议后，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。

7、公司确定本激励计划的激励对象时，激励对象不应同时具备下列任一情形：（1）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（2）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（3）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（4）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（5）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（6）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（7）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（8）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（9）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（10）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（11）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（12）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（13）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（14）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（15）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（16）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（17）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（18）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（19）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（20）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（21）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（22）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（23）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（24）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（25）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（26）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（27）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（28）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（29）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（30）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（31）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（32）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（33）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（34）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（35）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（36）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（37）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（38）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（39）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（40）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（41）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（42）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（43）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（44）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（45）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（46）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（47）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（48）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（49）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（50）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（51）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（52）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（53）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（54）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（55）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（56）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（57）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（58）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（59）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（60）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（61）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（62）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（63）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（64）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（65）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（66）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（67）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（68）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（69）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（70）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（71）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（72）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（73）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（74）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（75）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（76）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（77）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（78）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（79）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（80）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（81）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（82）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（83）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（84）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（85）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（86）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（87）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（88）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（89）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（90）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（91）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（92）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（93）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（94）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（95）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（96）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（97）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（98）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（99）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（100）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（101）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（102）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（103）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（104）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（105）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（106）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（107）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（108）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（109）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（110）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（111）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（112）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（113）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（114）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（115）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（116）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（117）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（118）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（119）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（120）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（121）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（122）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（123）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（124）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（125）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（126）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（127）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不适当人选；（128）激励对象在公司任职期间因违法违规被中国证监会认定为不