



(上接B85版)

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于每股16.17元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股不低于16.17元的价格购买公司二级市场回购的公司A股普通股股票或/和公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

公司股东大会授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准,最终确定实际授予价格,但不得低于每股16.17元。

(二)首次授予限制性股票授予价格的确定方法
本激励计划首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- 1、本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)每股15.81元的50%,为每股7.91元;
- 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个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)每股16.17元的50%,为每股8.09元;
- 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个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)每股15.53元的50%,为每股7.77元;
- 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个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)每股15.56元的50%,为每股7.78元。

(三)预留部分限制性股票的授予价格的确定方法
本激励计划预留限制性股票的授予价格同首次授予限制性股票的授予价格保持一致。预留限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

(四)定价依据
公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定。

一方面,股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益产生正面影响,公司设置了具有合理性的业绩考核目标,该目标的实现需要发挥被激励员工的主观能动性和创造性,本次激励计划的定价原则与业绩考核目标相协调。另一方面,公司属于人工智能技术导向型企业,公司高度重视人才队伍建设,充分保障股权激励的有效性是激励核心人才的重要途径,本激励计划的授予价格的确定综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素,并合理确定了激励对象范围和授予权益数量,有助于进一步稳定和激励公司核心团队员工,为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定了本次限制性股票激励计划首次及预留的授予价格,此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应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)上市后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

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次办理归属事宜:

- 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、激励对象各归属期任期限制要求

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、公司层面业绩考核要求

首次授予部分限制性股票考核年度为2025-2027年三个会计年度,分年度进行业绩考核并归属,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。首次授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若预留限制性股票在公司2025年第二季度报告披露之前授予,则预留限制性股票各年度业绩考核目标首次授予一致。若预留限制性股票在公司2025年第三季度报告披露之后授予,则各年度业绩考核目标安排具体如下:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

注:上述“营业总收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据,上述“归母净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划员工持股计划(若有)所涉及股份支付费用数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
-----	--------	--------

5、激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。届时根据以下考核评级表中对不同个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

个人年度绩效考核评级(X)	X≥80	60%≤X<80	X<60
---------------	------	----------	------

个人层面归属比例(Y)	100%	60%	0%
-------------	------	-----	----

个人年度绩效考核等级	S	A	B	C	D
------------	---	---	---	---	---

个人层面归属比例(Y)	100%	80%	0%
-------------	------	-----	----

若公司层面业绩考核达标,激励对象当期实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×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未能归属或不能完全归属的,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,经公司董事会或/或股东大会审议确认,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
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和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入增长率、归母净利润作为公司层面业绩考核指标,该指标能够真实反映公司的经营情况,市场占有能力与获利能力,是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。该业绩指标的设定是基于公司历史业绩、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制定,本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性,有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性,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、更持久的回报。

同时,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。

八、限制性股票激励计划的实施程序

(一)本激励计划的生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划 and 公司《2025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者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、监事会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权益的情况发表意见。公司将聘请具有证券从业资格的独立财务顾问,对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。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、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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位,公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取职工意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露激励对象名单审核及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第七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、监事、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、本激励计划经公司股东大会审议通过,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、登记和作废等事项。

(二)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》,以约定双方权利义务关系。

2、公司向激励对象授予权益前,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。监事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。独立财务顾问应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具专业意见。

3、公司监事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、公司向激励对象发出权益的实际情况与本激励计划的安排存在差异时,监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未能完成的原因且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期间不计算在60日内)。

6、公司应当在本次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个月未明确预留权益的,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,就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议,监事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。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,当批次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,同时披露监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司办理限制性股票的归属事宜时,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

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,则按照变更后的规定执行。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法
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,应对限制性股票授予/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
 $Q=Q_0 \times (1+n)$

其中: Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量; n 为每股的资本公积金转增股本、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
 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$

其中: Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量; 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 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股
 $Q=Q_0 \times n$

其中: Q_0 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,公司有资本公积金转增股本、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: P_0 为调整前的授予价格; n 为每股的资本公积金转增股本、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
 $P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$

其中: P_0 为调整前的授予价格; 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 为调整后的授予价格。

3、缩股
 $P=P_0 \times n$

其中: P_0 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: P_0 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1。

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)限制性股票激励计划调整的程序
公司股东大会授权董事会依据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。

十、会计处理方法与业绩影响测算
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》的相关规定,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数据、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颁布的《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,公司应当选择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:14.92元股(假设公司授予日收盘价为2025年4月7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起每期归属日的期限);

(3)历史波动率:20.4362%、17.3548%、16.7690%(分别采用上证指数近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:1.4212%(采用公司最近一年股息率);

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响
公司按照股权激励计划及相关估值工具确定授予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归属安排的比例摊销。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成本的影响如下表所示(假设于2025年4月底授予):

首次授予的限制性股票数量(万股)	需摊销的费用(万元)	2025年(万元)	2026年(万元)	2027年(万元)	2028年(万元)
------------------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------

194.80	196.89	36.10	76.23	37.40	9.56
--------	--------	-------	-------	-------	------

注:1、上述计算结果并不代表最终的会计成本,实际会计成本将与授予日、授予价格、归属数量等相关,激励对象在归属前离职,公司业绩考核或个人绩效考核未达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,公司提前离职注意可能会产生的摊薄影响。

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、上表中数值若出现总现值与各分项数值之和及尾数不符,均为四舍五入原因所致。

上述摊销不包含预留的限制性股票,预留限制性股票授予时将产生额外的股份支付费用。

公司自以前信息初步估计,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 and 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效应。

十一、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权,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限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

3、公司根据国家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税及个税其他税费。

4、公司应当按照相关法律法规、规范性文件的规定对本激励计划相关的信息披露文件进行及时、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有关的规定,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、若激励对象因触犯法律法规、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,公司可以对本激励对象已获授但尚未归属的限制性股票(含满足等待期要求及考核条件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、公司确定本激励计划的激励对象不意味保证激励对象享有继续在公司服务的权利,不构成公司对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的要求,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、股息的分配。

6、激励对象因本激励计划获利或收益,按照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、股东大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和义务其他相关事项。