



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个别及连带责任。

重要内容提示：
● 股票期权授予登记完成日：2025年7月28日
● 股票期权授予登记数量：200万份
● 股票期权授予登记人数：6人
根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》及上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司有关规则的规定，深圳市新星轻合金材料股份有限公司(以下简称“公司”或“深圳新星”)于2025年7月28日完成了《深圳市新星轻合金材料股份有限公司2025年股票期权激励计划》(以下简称“激励计划”)股票期权授予登记工作。现将有关情况公告如下：
一、本激励计划已履行的决策程序和信息披露情况
1. 2025年6月16日，公司召开了第五届董事会第二十九次会议，审议通过了《关于公司〈2025年股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2025年股票期权激励计划有关事项的议案》，相关议案已经董事会薪酬与考核委员会2025年第二次会议审议通过。
同日，公司召开第五届监事会第十二次会议，审议通过了《关于公司〈2025年股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核实公司〈2025年股票期权激励计划激励对象名单〉的议案》。公司监事会对本激励计划的相关事项进行核实并出具了核查意见。
2. 2025年6月17日至2025年6月26日，公司将激励对象的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。2025年6月27日，公司披露了《监事会关于2025年股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》(公告编号：2025-062)。
3. 2025年7月2日，公司召开2025年第三次临时股东大会，审议通过了《关于公司〈2025年股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》《关于公司〈2025年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理2025年股票期权激励计划有关事项的议案》。公司本次股票期权激励计划获得股东大会批准，并授权董事会办理本次股票期权激励计划相关事宜。
4. 2025年7月3日，公司披露了《关于2025年股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》(公告编号：2025-065)。
5. 2025年7月16日，公司召开了第五届董事会第三十次会议和第五届监事会第十三次会议均审议通过了《关于向激励对象授予股票期权的议案》，相关议案已经董事会薪酬与考核委员会2025年第二次会议审议通过。公司监事会发表了同意的核查意见。

一、本次股票期权授予的具体情况
1、首次授予日：2025年7月16日
2、首次授予数量：200万份
3、首次授予人数：6人
4、行权价格：13.33元/份
5、标的股票来源：公司回购和/或向激励对象定向发行公司A股普通股
6、激励计划的有效期、等待期和行权安排
(1)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36个月。

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：
● 本次现金管理产品种类：券商理财产品
● 本次委托理财受托方：国泰海通证券股份有限公司
● 本次委托理财金额：人民币15,000万元、人民币14,000万元。
● 本次委托理财产品名称及期限：国泰海通证券普博系列沋沋25182号收益凭证(91天)、国泰海通证券君跃腾龙伍佰定制款2025年第3期收益凭证(92天)。
● 已履行的审议程序：2025年1月15日，西上海汽车服务股份有限公司(以下简称“公司”)第六届董事会第八次会议和第六届监事会第七次会议，分别审议通过了《关于使用部分暂时闲置募集资金进行现金管理的议案》，同意公司使用最高额度不超过人民币30,000万元(含本数)的暂时闲置募集资金，在保证公司募投项目所需资金和保证募集资金安全的前提下，用于投资安全性高、流动性好、保本型理财产品或定期存款、结构性存款等，使用期限自公司第六届董事会第八次会议审议通过之日起12个月内有效。公司可在上述额度及期限内循环滚动使用。公司监事会对该事项发表了同意意见，保荐机构对该事项出具了无异议的核查意见。
● 特别风险提示：尽管公司本次购买的理财产品安全性高、流动性好，但仍不排除因市场波动、宏观经济及金融政策变化、操作风险等原因引起的影响收益的情况。
一、开立募集资金现金管理产品专用结算账户的情况
为满足募集资金现金管理的需要，公司在国泰海通证券股份有限公司开立了募集资金现金管理产品专用结算账户，具体如下：

账户名称	开户机构	账号	账户类型
西上海汽车服务股份有限公司	国泰海通证券股份有限公司	3300542167	资金账户

根据《上市公司募集资金监管规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》相关规定，上述专用结算账户将仅用于公司暂时闲置募集资金现金管理的结算，不会用于存放非募集资金或用作其他用途。
二、本次现金管理概况
(一)现金管理目的
为提高募集资金使用效率，在不影响公司募投项目建设实施、募集资金使用计划和保证募集资金安全的情况下，公司将合理使用部分暂时闲置募集资金进行现金管理，本着股东利益最大化的原则，提高募集资金使用效率、增加股东回报。

序号	项目名称	总投资	拟投入募集资金
1	西上海汽车智能制造园项目	32,400.00	32,400.00

(四)本次现金管理产品的基本情况
产品一：
受托机构：国泰海通证券股份有限公司

证券代码：603978 证券简称：深圳新星 公告编号：2025-074

深圳市新星轻合金材料股份有限公司 关于2025年股票期权激励计划授予登记完成的公告

(2)等待期
本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月。
(3)可行权日
本激励计划的激励对象自等待期满后开始可行权，可行权日必须为本激励计划有效期内最后一个交易日，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，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前15日起算；
2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内；
3)自可能对本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起至依法披露之日；
4)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。
本激励计划授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至授予部分股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至授予部分股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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。
在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，相关权益不得递延至下期。
(4)行权条件
行权期内，同时满足下列条件时，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合人选；
②最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适合人选；
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；

激励对象个人考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定分年度进行考核，根据个人年度的绩效考核等级确定考评结果，依照激励对象的考评结果确定其行权的比例如下：

个人上一年度考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第2)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。
3)公司层面业绩考核要求
本次激励计划授予的股票期权考核年度为2025-2026年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以公司2024年营业收入为基数，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。本激励计划授予的股票期权各年度业绩考核目标安排如下表所示：

行权期	考核年度	营业收入相较于2024年的增长率(%)
第一个行权期	2025年	10%
第二个行权期	2026年	14%

按照以上业绩考核目标，各行权期公司层面可行权比例与相应行权期公司业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面可行权比例(X)确定方法如下：

业绩考核目标	考核指标完成情况	公司层面可行权比例
对应考核年度公司实际达到的营业收入增长率(A)	A≥Am Am>A≥Am A<Am	X=100% X=A/Am×100% X=0%

注：1、“营业收入”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；
2、上述业绩考核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。
4)个人层面考核要求
激励对象个人考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定分年度进行考核，根据个人年度的绩效考核等级确定考评结果，依照激励对象的考评结果确定其行权的比例如下：

个人上一年度考核结果	A	B	C	D
个人层面行权比例	100%	80%	50%	0%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划股票期权总量的比例	占公司总股本的比例
1	周志	董事、副总经理、董事会秘书	50	25.00%	0.24%

激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×个人层面行权比例。
激励对象因个人绩效考核不达标导致当年不得行权的股票期权，不可递延至下一年度，由公司注销。
7.激励对象名单及授予情况
本次授予股票期权具体数量分配情况如下表所示：

序号	姓名	
----	----	--