



2026年2月7日 星期六 zqsb@stcn.com (0755)83501750

证券代码: 688489 证券简称: 三未信安 公告编号: 2026-007

三未信安科技股份有限公司2026年股票期权激励计划(草案)摘要公告

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。

股权激励方式		<input type="checkbox"/> 限制性股票 <input checked="" type="checkbox"/> 股票期权
股份来源		□ 回购股份 <input checked="" type="checkbox"/> 其他:从二级市场回购的公司A股普通股或/和激励对象认购公司A股普通股股票
本次股权激励计划有效期	84个月	
本次股权激励计划授予的期权数量	230.00万份	
本次股权激励计划授予的期权数量占公司总股本比例	2%	
本次股权激励计划是否有预留	是, 预留数量: 股(%)占本股权激励计划授予权益比例: %	
激励对象范围	16人	
激励对象占公司员工总比例	1.93%	
股权激励范围	<input checked="" type="checkbox"/> 董事 <input type="checkbox"/> 高级管理人员及核心技术人员及公司中层员工	
行权价格	44.80元	

一、股权激励计划的目的

为进一步激励,健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,按照收益与贡献对等的原则,公司根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第4号——股权激励管理办法》(以下简称“《监管指引》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定《三未信安科技股份有限公司2026年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“计划”)。

截至本公告披露日,公司正在实施2024年限制性股票激励计划,2024年第二期限制性股票激励计划,2025年第一期限制性股票激励计划,截至本激励计划披露之日,2024年第二期限制性股票激励计划尚有65.52万股仍在有效期内未归属,2024年第二期限制性股票激励计划尚有74.00万股仍在有效期内未归属,2025年第一期限制性股票激励计划尚有53.80万股仍在有效期内未归属。

本激励计划与上述限制性股票激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用股票期权激励方式授予激励对象,涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的A股普通股股票和/或激励对象认购公司A股普通股股票。

三、拟授出的股票期权数量

本激励计划拟授予股票期权激励对象数量为230.00万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额11,520.9676万股的2.00%。在满足行权条件的情况下,激励对象获授的一份股票期权拥有在行权时,用于购买或增持1股公司人民币A股普通股股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或质押融资。本激励计划为一次授予,无预留权益。

截至本激励计划的草案公告之日,公司全部在有效期内的股权激励激励计划涉及的标的股票数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。本激励计划中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公司股票数量,累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1/10。

本激励计划中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公司股票,累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。

四、股权激励计划的有效期、授予、行权、变更、终止等事项,股票期权的行权价格或授予数量将进行相应调整。

一、激励对象的范围及各自所获授的股票期权数量

1.激励对象确定范围的法律依据

本激励计划激励对象的确定依据为《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指引》等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

2.激励对象确定的职务范围

本激励计划的激励对象为公司(含分公司、子公司)任职的高级管理人员、核心技术人员、核心骨干员工。对于符合本激励计划的激励对象范围人员,由公司薪酬考核委员会对激励对象名单进行核实确定。

二、激励对象的确定标准

1.激励对象授予的激励对象共计16人,约占公司(含子公司)员工总人数875人(截至2025年9月30日)的1.83%,为公司(含分公司、子公司)任职的高级管理人员、核心技术人员、核心骨干员工。

2.激励对象不存在单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工作为本激励计划激励对象的情况。

三、激励对象必须在激励计划考核期内与公司或分公司、子公司签署劳动合同或聘用合同。

(三)激励对象获授股票期权的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量(万份)	占授予权益总额比例	占本激励计划授予权益比例
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	刘会议	中国	副总经理,核心技术人员	30.00	13.04	0.26
2	白彦涛	中国	副总经理	20.00	8.70	0.17
3	杨国强	中国	核心技术人员	20.00	8.70	0.17
4	熊天明	中国	财务总监	10.00	4.35	0.09
5	薛强	中国	董事会秘书	10.00	4.35	0.09
	小计5人			90.00	39.13	0.78
二、其他激励对象						
	核心骨干员工1人			140.00	60.87	1.22
	合计16人			230.00	100	2.00

注:1.上述任一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,累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。

2.上述激励对象若因实施激励计划与专项额度之和超过约定上限,均为四舍五入原因所致。

五、行权价格及确定方法

行权价格 44.80元

授予价格的确定方式 ☐ 1.首次授予价格:41.98元(低于前60个交易日均价,45.96元)或前60个交易日均价,44.80元(不低于前120个交易日均价,48.95元)

(一)股票期权的行权价格

本激励计划授予股票期权的行权价格为44.80元,即在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期间以每股44.80元的价格购买1股公司股票的权利。

(二)股票期权的授予价格的确定方法

本激励计划授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1.股票期权激励草案公告前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净额/前1个交易日公司股票交易总量),为41.98元;

2.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净额/前60个交易日公司股票交易总量),为44.80元。

六、本激励计划的考核时间安排

(一)本激励计划的有效期

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84个月。

(二)本激励计划的考核日期及激励

本激励计划激励对象股权激励计划由董事会审议通过,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日内完成授予条件的,公司应当对激励对象进行授予预登记,并完成登记,公告相关情况;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,未授予的股票期权作废失效。根据相关法律法规的规定,上市公司不得授出受益的期间不计入考核60日内。

股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的期间为等待期,激励对象获授的股票期权适用下列的等待期,自授权登记之日起计算。本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月、60个月。激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或质押融资。

激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或质押融资。股票期权在满足相应行权条件后按照股票期权的行权条件进行行权。可行权日必须为交易日,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,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日15日起算,至公告前1日;

(2)公司年度报告、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,至依法披露后;

(4)中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述重大事件为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律法规、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。

七、本激励计划的行权时间安排

行权安排

第一个行权期 自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止

第二个行权期 自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止

第三个行权期 自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止

第四个行权期 自授予之日起48个月后的首个交易日起至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止

第五个行权期 自授予之日起60个月后的首个交易日起至授予之日起72个月内的最后一个交易日当日止

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束,且行权时,不得转让、用于担保或质押融资等,若届时股票期权未行权,则因此原因获得的权益将不予行权。

在上述约定行权条件未成就的情况下,若可行权条件未满足可行权,并由公司回购激励对象获授计划规定的标的股票或获授的股票期权。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。

在满足下列条件的情况下,公司将作为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

一、本激励计划的等待期

禁持期是指激励对象行权后所获股票限售行权后限售的时间段。本激励计划的激励对象通过本激励计划获授的股票期权行权后不得对外设置质押,限售按照《上市公司证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。

(一)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本公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

(二)激励对象为公司其他高级管理人员的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。

(三)激励对象在激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法规、行政法规、规范性文件及《公司章程》对上市公司董事和高级管理人员转让其所持有的股份另有规定并发生了变化,则前述激励对象转让其所持有的公司股份应当遵守当时有效的相关规定。

七、股票期权的授予和行权条件

(一)本激励计划的授予条件

满足下列条件的情况下,公司应向激励对象授予股票期权;反之,未满足下列任一条件的,公司不得向激励对象授予股票期权:

1.公司未发生如下任一情形:

(最近一个会计年度财务报告被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告;

(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无法表示意见的审计报告;

(自上市后最近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)法律法规规定不得授予股票期权的情形;

(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:

(最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(最近12个月内被中国证监会及交易所认定为不适当人选;

(最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及交易所处以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。

公司发生上述任一激励对象情形之一的,所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权应当由公司注销;若某一激励对象发生上述第二(二)条规定情形之一的,该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权应当由公司注销。

3.激励对象对激励要求

激励对象的每次权益授予行权,须满足12个月以上的连续任期期限要求。

四、公司层面业绩考核

本激励计划的股票期权行权考核年度为2026年-2030年五个会计年度,以公司2025年营业收入为基数,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为考核当年度的行权条件之一,公司选取公司年度营业收入作为公司业绩考核指标,根据考核指标每年对应的完成情况由公司层面行权比例(X),具体业绩考核目标如下表所示:

行权期	对应考核年度	各年度营业收入增长率至少		激励发生(Ax)	行权比例(X)
		目标(Bx)	触发值(Ax)		
第一个行权期	2026年	15	18	15	10
	2027年	28	28	28	20
第二个行权期	2028年	40	40	40	30
	2029年	52	52	52	40
第五个行权期	2030年	65	65	65	50

公司年度营业收入(A)

目标(Bx)

触发值(Ax)

激励发生(Ax)

行权比例(X)

注:1.上述“营业收入”指标以公司经审计的合并报表数据为准。

2.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。

5.个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施,并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际可行权的股票数量。

激励对象个人层面的绩效考核结果分为A、B、C、D、E五个档次,具体如下:

激励对象当期可行权的股票期权数量=个人当年可行权的股票期权数量*公司层面行权比例*个人层面绩效考核结果

人层面可行权比例

激励对象考核当年不能行权或不能完全行权的股票期权,由公司注销,不得递延至以后年度。

若公司因股权激励经济形态、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,经公司董事会或股东大会审议通过,可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次多个批次的股票期权予以注销或终止激励计划。

五、考核体系及考核体系合理性说明

本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率指标,营业收入增长率指标是衡量企业经营状况和持续盈利能力、预示企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司为本次股票期权激励计划设定了具有一定挑战性的指标,有利于促进激励对象为实现业绩目标而努力拼搏、充分调动激励对象的工作积极性和创造性,促使公司实现经营目标。公司设定考核考核指标科学、合理,考虑了当前经营状况及未来发展预期等因素,符合激励与约束相结合、短期激励与长期激励相结合的原则。

除公司层面业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,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个人的绩效考核结果,确定激励对象是否达到激励计划可行权条件以及具体的可行权数量。

综上,本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,一方面,有利于充分调动激励对象的积极性和创造性,促进企业持续健康发展;另一方面,对激励对象起到较好的约束作用,为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

(三)实行多批次股权激励计划,后期激励计划由公司业绩考核不低于前期激励计划的合理性说明

本激励计划与公司正在实施的2024年限制性股票激励计划、2025年第一期限制性股票激励计划的考核年度存在差异,即2024年度、2025年度业绩考核指标不同,行业变化及市场需求变化等多方面影响,公司所处行业前期激励计划制定时存在一定的变化,公司正积极开拓市场空间,并加大研发投入,引进优秀人才。公司实施股权激励的目的在于稳定核心团队和吸引和留住人才,提高员工的工作积极性,保证公司稳健发展,提升公司竞争力,故本次股权激励激励考核目标根据公司目前发展经营环境、行业发展状况、市场变化情况以及公司未来发展预期等因素综合考虑确定,该目标的设定具备了一定的挑战性,具有合理性及可操作性,能够起到良好的激励效果,符合《管理办法》第十四条之规定。

八、股票期权数量和价格的调整方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法

若在授权待行权期间,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、派息、增发等事项,应相应调整股票期权数量。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

$$Q_1 = Q_0 \times (1 + n)$$

其中, Q_0 为调整前的股票期权数量; n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例(即每股股票转增、送股或拆细后增加的股票数量); Q_1 为调整后的股票期权数量。

2.配股

$$Q_1 = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) + (P_1 + P_2 \times n)$$

其中, Q_0 为调整前的股票期权数量; P_1 为股权激励登记日当日收盘价; 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_1 为调整后的股票期权数量。

3.缩股

$$Q_1 = Q_0 \times n$$

其中, Q_0 为调整前的股票期权数量; n 为缩股比例(即1股公司股票缩为 n 股股票); Q_1 为调整后的股票期权数量。

4.派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

(二)股票期权行权价格的调整方法

若在授权待行权期间,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、派息、增发等事项,应相应调整股票期权的行权价格。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

$$P_1 = P_0 \times (1 + n)$$

其中, P_0 为调整前的行权价格; n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例; P_1 为调整后的行权价格。

2.配股

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

其中, P_0 为调整前的行权价格; P_1 为股权激励登记日当日收盘价; 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); P_1 为调整后的行权价格。

3.缩股

$$P_1 = P_0 \times n$$

其中, P_0 为调整前的行权价格; n 为缩股比例; P_1 为调整后的行权价格。

4.派息

$$P_1 = P_0 - V$$

其中, P_0 为调整前的行权价格; V 为每股的派息额; P_1 为调整后的行权价格。

经派息、增发后, P_1 仍须大于1。

5.增发

公司在发生增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

(三)本激励计划的调整程序

当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否可行符合相关法律和本激励计划的实际情况向公司董事会出具专业意见。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,同时公告律师事务所意见。

九、公司授予股票期权激励对象行权的程序

(一)股票期权行权的条件

1.公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责核实本激励计划,并报董事会审议。

2.公司在董事会应当依法对本激励计划作出决议。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。董事会应当在审议通过本计划并履行公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议,并经出席股东大会的股东所持有效表决权股份总数的三分之二以上通过。

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。

4.公司在进行内幕信息知情人登记时,应当于每年购买本公司股票的情况进行自查。

5.本激励计划经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,通过公司内部网站或者其他渠道,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公司人数不超过10人)。董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行核实,并公示相关信息,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告律师事务所意见。

6.公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,股东大会应当对激励计划的第九条规定的股票期权激励计划内容进行表决,并经由股东大会所持有效表决权的三分之二以上通过,单独统计并披露激励对象董事、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。

7.本激励计划经股东大会审议通过,且达到本激励计划的授予日,激励对象应当在规定的时间内向激励对象授予股票期权,经股东大会授权后,董事会负责实施股票期权的授予、登记、行权事宜。

(二)激励对象授予的条件

1.股权激励计划经股东大会审议通过后,且董事会审议通过向激励对象授予权益之后,公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》,以明确双方的权利义务关系。

2.公司在向激励对象授予股票期权前,董事会应当就本激励计划的授予条件是否达成进行审议并公示。董事会薪酬与考核委员会应当及时发表审核意见,审核事务所应当对本激励计划的授予条件是否达成出具独立意见。

3.公司薪酬与考核委员会应当对股票期权的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权益应当符合本激励计划的安排,且董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象发生变化的(即律师事务所在股东大会上发表的审核意见),公司应当在股东大会审议通过后,应当于60日内授予激励对象股票期权并完成公告。若公司未能在60日内完成上述工作,本激励计划将终止实施,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,上市公司不得授出受益的期间不计入考核60日内)。

(三)本激励计划的行权程序

1.在行权日前,董事会应当就本激励计划设定的行权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审核意见,律师事务所应当对本激励计划设定的行权条件是否成就出具法律意见。

2.行权时,激励对象持有股票期权,方可向激励对象行权,不得转让、担保或质押。激励对象向激励对象未申请行权的股票期权,由公司注销,不得转让、担保或质押。股票期权满足行权条件后,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、律师事务所意见等相关实施情况的公告。

3.公司办理股票期权行权事宜,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行权事宜。

4.公司可以根据实际情况,向激励对象提供统一或自主行权方式。

五、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一)公司的权利和义务

1.公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划的相关规定对激励对象授予或考核。

2.公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款及其他任何形式的财务资助,包括为其提供担保。

3.公司应当按照有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露义务等。

4.公司应当根据本激励计划中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等的有关规定,积极配合激励对象为满足行权条件的股票期权按流程办理行权事宜。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或上海分公司或激励对象未能按流程办理行权事宜而导致激励对象未能按流程办理行权事宜,公司将不承担任何责任,公司亦不承担任何法律责任。

5.公司根据相关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。

6.若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反公司规章制度等作为严重违规行为被证券交易所、中国证监会或证券交易所、中国证监会认定为不适当人选,公司将对激励对象未获授但尚未行权的股票期权予以注销。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、法规及本激励计划约定的其他权利义务。

(二)激励对象的权利和义务

1.激励对象有权按本激励计划的规定,获取激励权益,恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2.激励对象参与本激励计划的资金来源为自有或自筹资金。

3.激励对象持有的股票期权在行权前不得转让、担保或质押。激励对象按照本激励计划的有关规定获授的股票期权,在行权前不得受赠和转让,同时也不得与股票红利、股息合并。

4.激励对象参与本激励计划获授的权益,如按国家法律法规有关规定属于个人所得权益,个人所得权益其他税费,由激励对象自行承担,激励对象在行权时,应当依法履行纳税义务。

5.激励对象参与本激励计划,应当遵守相关法律法规,不得损害公司利益,不得利用内幕信息进行证券交易,不得参与本激励计划的授予、行权、变更、终止、注销等事宜。

6.激励对象参与本激励计划,应当遵守相关法律法规,不得损害公司利益,不得利用内幕信息进行证券交易,不得参与本激励计划的授予、行权、变更、终止、注销等事宜。