证券代码：688708　证券简称：佳驰科技　公告编号：2025-021

成都佳驰电子科技股份有限公司 第二届监事会第九次会议决议公告

本公司监事会及全体监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、准确性和完整性依法承担法律责任。

一、监事会会议召开情况

成都佳驰电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）第二届监事会第九次会议于2025年5月16日在公司会议室召开，会议通知及相关材料已于2025年5月11日通过电子通信方式送达全体监事。本次监事会会议以现场结合通讯表决的方式召开，本次会议由监事会主席张国瑞先生主持，应出席会议监事3人，实际出席会议监事3人，会议的召集、召开和表决程序符合《中华人民共和国公司法》等相关法律、法规和《成都佳驰电子科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定。

二、监事会会议审议情况

经与会监事投票表决，本次会议审议并通过了以下议案：

（一）审议通过《关于公司＜2025年限制性股票激励计划（草案）＞及其摘要的议案》

经审议，公司《2025年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等相关法律、法规和规范性文件的规定。

本次激励计划的实施将有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，因此，监事会一致同意公司向激励对象实施2025年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

表决结果：同意3票，弃权0票，反对0票。

本议案尚需提交公司股东会审议。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）摘要公告》（公告编号：2025-022）。

（二）审议通过《关于公司＜2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法＞的议案》

经审议，公司《2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，能保证本激励计划的顺利实施，进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制。

表决结果：同意3票，弃权0票，反对0票。

本议案尚需提交公司股东会审议。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

（三）审议通过《关于核实公司＜2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单＞的议案》

监事会对本激励计划拟首次授予激励对象名单进行初步核查后认为：列入本激励计划拟首次授予激励对象名单的人员具备《中华人民共和国公司法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格。不存在最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形；不存在最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形；不存在最近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的情形；不存在具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；不存在中国证监会认定的其他情形。符合《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《2025年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

表决结果：同意3票，弃权0票，反对0票。

具体激励对象名单详见公司同日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。

特此公告。

成都佳驰电子科技股份有限公司监事会
2025年5月17日

证券代码：688708　证券简称：佳驰科技　公告编号：2025-022

成都佳驰电子科技股份有限公司 2025年限制性股票激励计划（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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）

● 股份来源：公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称《激励计划（草案）》或“本激励计划”）拟向激励对象授予148.375万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额40,001.00万股的0.371%。其中首次授予118.70万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.297%，占本次授予权益总量的80.00%；预留29.675万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.074%，占本次授予权益总量的20.00%，未超过本次授予权益总量的20.00%。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理团队及骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的市场竞争能力与可持续发展能力，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，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股票上市规则》（以下简称《上市规则》）、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》（以下简称《自律监管指南》）等有关法律、法规和规范性文件以及《成都佳驰电子科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，制定本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予148.375万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额40,001.00万股的0.371%。其中首次授予118.70万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.297%，占本次授予权益总量的80.00%；预留29.675万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.074%，占本次授予权益总量的20.00%。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公司股本总额的1%。

本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票授予数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1. 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本激励计划激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

（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。

2. 激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为在公司任职的高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象合计62人，约占公司2024年12月底在职员工总数446人的13.90%，为公告本激励计划时在公司任职的高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员及核心骨干。

本激励计划首次授予的激励对象中无公司独立董事、监事、外籍员工，也无单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，亦不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司（包括公司的分公司、控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）激励对象的核实

1. 本激励计划经董事会、监事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

2. 公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

（四）激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授予的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
一、高级管理人员、核心技术人员						
1	张辉彬	中国	副总经理、核心技术人员	10.00	6.740%	0.025%
2	罗庆波	中国	副总经理	10.00	6.740%	0.025%
3	李健骁	中国	核心技术人员	10.00	6.740%	0.025%
4	张描笛	中国	核心技术人员	6.00	4.044%	0.015%
5	伍杰一	中国	核心技术人员	6.00	4.044%	0.015%
6	代伟鹏	中国	核心技术人员	5.00	3.370%	0.012%
7	郭仲前	中国	核心技术人员	4.00	2.696%	0.010%
小计				51.00	34.372%	0.127%
二、其他激励对象						
中层管理人员/核心骨干（55人）				67.70	45.628%	0.169%
三、预留部分				29.675	20.00%	0.074%
合计				148.375	100.00%	0.371%

注：1. 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数未超过公司股本总额的20%。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公司股本总额的1%。

2. 首次授予的激励对象中无公司独立董事、监事、外籍员工，也无单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3. 预留授予部分的激励对象在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，经董事会提出及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

4. 上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

五、本次激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期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60个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内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，未授予的限制性股票失效，应当及时披露未完成的原因并宣告终止实施限制性股票激励计划，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且不得在下列期间内归属：

1. 公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的，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，至依法披露之日内；

4. 中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》等的规定应当披露的交易或其他重大事项。

在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生变化，则本激励计划限制性股票的归属日将根据最新规定相应调整。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
首次授予限制性股票第一个归属期	自限制性股票相应授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
首次授予限制性股票第二个归属期	自限制性股票相应授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予限制性股票第三个归属期	自限制性股票相应授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在公司2025年第三季度报告披露之前授出，则预留授予限制性股票的各批次归属比例及安排与首次授予部分保持一致；若预留部分在公司2025年第三季度报告披露之后授出，则预留授予限制性股票的各批次归属比例及安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
预留授予限制性股票第一个归属期	自限制性股票相应授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予限制性股票第二个归属期	自限制性股票相应授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票相应授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

（四）本激励计划禁售期

禁售期是指对激励对象归属后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的获授股票归属后不设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的，禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，包括但不限于：

1. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后6个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式减持的股份，不得超过其所持本公司股份总数的25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。

2. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，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。

3. 在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员或激励对象持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格为每股27.96元，即满足归属条件后，激励对象可以每股27.96元的价格购买公司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限制性股票的授予价格为27.96元/股，不低于股票票面金额，且不低于本激励计划草案公告前1个交易日、前20个交易日、前60个交易日公司股票交易均价的50%，具体如下：

1. 占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52.11元的53.66%；

2. 占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52.30元的53.46%；

3. 占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55.91元的50.01%。

截至本激励计划草案公告日，公司上市暂不满120个交易日。

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。

（三）定价依据

本次限制性股票授予价格的确定方法符合《管理办法》《上市规则》的相关规定。可以有效保障本激励计划的有效性，能够进一步稳定和激励公司核心团队、进而维护并提升所有股东的权益，为公司长远稳健发展提供长效激励约束机制及坚强的人才保障。

公司是国内主要的电磁功能材料与结构（简称EMMS）提供商，致力于引领和推动我国EMMS技术的发展，为我国国防安全及电子信息行业的发展做出贡献。公司自成立以来，围绕EMMS产业发展的产品主流和技术前沿，坚持自主创新，打破国外技术封锁，实现自主可控，在低频超宽带、多频谱兼容、薄型轻量化等方面形成行业显著的技术优势和特点。公司属于技术密集型行业，需要大量优秀的EMMS领域研发人员以及行业专家的储备，以保证企业拥有持续的研发能力和自主创新能力，进一步提高公司核心竞争力，实现公司战略目标。秉持激励与约束对等的原则，本激励计划合理设置授予价格和归属条件，以合理的价格授予限制性股票有利于公司吸引、留住更多优秀人才，使公司在行业竞争中获得人才优势。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定以27.96元/股作为本激励计划首次及预留限制性股票的授予价格，本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。相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于本激励计划顺利实施，有利于稳定公司现有核心团队和进一步引进优秀人才，实现员工利益与股东利益的深度绑定，有利于公司持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形，具有合理性。

公司聘请的有证券从业资质的独立财务顾问将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司同日刊登在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于成都佳驰电子科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

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。

（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；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. 激励对象满足各归属期任职期限要求

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

本激励计划首次授予的限制性股票相应考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核情况如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025	11.00	10.60
第二个归属期	2026	13.70	12.50
第三个归属期	2027	16.00	14.10
考核指标		考核指标完成情况	公司层面可归属比例X
各考核年度营业收入实际达成值为A（亿元）		A≥Am	X=100%
		An≤A＜Am	X=A/Am*100%
		A＜An	X=0

注：上述“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。

本激励计划预留部分限制性股票若在公司2025年第三季度报告披露之前授出，则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致；若在公司2025年第三季度报告披露之后授出，则相应公司层面考核年度为2026-2027年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	营业收入（亿元）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	13.70	12.50
第二个归属期	2027	16.00	14.10
考核指标		考核指标完成情况	公司层面可归属比例X
各考核年度营业收入实际达成值为A（亿元）		A≥Am	X=100%
		An≤A＜Am	X=A/Am*100%
		A＜An	X=0

注：上述“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。

若公司未满足或未完全满足当年业绩考核目标的，所有激励对象对应年度所获授的全部或部分限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

5. 个人层面绩效考核要求

激励对象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。激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、合格、不合格四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

评价结果	合格及以上	不合格
个人层面可归属比例（Y）	100%	0%

未满足上述个人绩效考核要求的，激励对象对应年度所获授的全部限制性股票不得归属或递延至下期归属，由公司作废失效。

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度＝个人当年计划归属额度×公司层面可归属比例（X）×个人层面可归属比例（Y）。

6. 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：公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划的业绩考核指标为营业收入，营业收入反映企业经营状况和市场规模，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设置了目标值、触发值两级业绩考核目标。公司所设定的考核目标是综合考虑了宏观经济环境的影响，以及公司所处行业的发展及市场竞争状况、公司历史业绩、公司未来发展战略规划和预期，是对公司未来经营规划的合理预测并兼顾了本激励计划的激励作用，指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核外，公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

对公司而言，业绩考核指标的设定兼顾了激励对象、公司和股东的利益，有利于吸引和留住优秀人才，提高公司的市场竞争力以及可持续发展能力，从而实现公司阶段性发展目标和中长期战略规划；对激励对象而言，业绩考核目标的实现具有可实现性，具有较好的激励作用。

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，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约束效果，能够达到本激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订本激励计划草案及摘要。

2. 公司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激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东会审议；同时提请股东会授权，负责实施限制性股票的授予、归属、作废失效，办理有关登记的工作。

3. 监事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。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。公司将聘请独立财务顾问，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。

4. 公司应当在召开股东会前，内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况说明。公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，均不得成为激励对象，但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5. 本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。股东会应当对《管理办法》第九条规定的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（含）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。公司股东会审议本激励计划时，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。

6. 本激励计划经公司股东会审议通过，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。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属、作废失效、办理有关登记的工作。

（二）限制性股票的授予程序

1. 股东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》，以约定双方的权利义务关系。

2. 公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就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。

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. 公司向激励对象授出权益与股权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）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5. 股权激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内首次授予激励对象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完成的原因且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票的归属程序

1. 公司董事会应当在限制性股票归属前，就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，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行使权益的条件是否成就出具法律意见。

2. 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。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3. 第二类限制性股票归属前，公司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。

（四）如相关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》对管理机构的要求的规定发生变化，则按照变更后的规定执行。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

（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获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股后至归属前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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=Q0×（1＋n）

其中：Q0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=Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量；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授予/归属数量。

3. 缩股

Q=Q0×n

其中：Q0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、定向增发

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获授限制性股票前，以及激励对象获授限制性股后至归属前，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

P=P0÷（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=P0×[P1＋P2×n)÷[P1×（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股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

3. 缩股

P=P0÷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=P0-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

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。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变动、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）第二类限制性股票公允价值的计算方法及参数合理性

根据财政部2021年5月18日发布的《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。

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，公司选择Black-Scholes模型作为第二类限制性股票授予日公允价值的计量模型，该模型以2025年5月16日为计算的基准日，对拟首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1. 标的股价：51.88元/股（假设首次授予日收盘价同测算日收盘价为51.88元/股）；

2. 有效期分别为：12个月、24个月、36个月（第二类限制性股票首次授予日至每期归属日的期限）；

3. 历史波动率：39.1986%、32.1169%、29.5900%（采用科创50指数最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

4. 无风险利率：1.4385%、1.4540%、1.5048%（分别采用中债国债1年期、2年期、3年期到期收益率）；

5. 股息率：0.5742%（采用截至2025年5月16日最近一年公司平均股息率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日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。

根据中国会计准则要求，预计本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示（假设首次授予日在2025年7月初）：

首次授予权益数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）	2028年（万元）
118.70	2,934.46	948.06	1,317.77	519.17	149.46

注：1. 上述结果并不代表最终会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2. 上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

3. 上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

4. 上述测算部分不包含本激励计划的预留部分，预留的限制性股票在授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的促进作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队及骨干员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

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关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的财务资助，损害公司利益。

3. 公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4. 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的有关规定，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。

5. 公司将根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其他税费。

6. 公司确定本激励计划的激励对象不意味着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、雇佣管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同或劳务合同执行。

7. 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。

8