

烟台德邦科技股份有限公司 关于独立董事公开征集委托投票权的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告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。

重要提示：
● 征集投票权起止时间：2024年4月15日至2024年4月16日
● 征集人对所有表决事项均表示同意
● 征集人未持有公司股票

根据中国证券监督管理委员会以下简称“中国证监会”颁布的《上市公司股权激励管理办法》以下简称“《管理办法》”的有关规定，烟台德邦科技股份有限公司以下简称“公司”独立董事薛云先生受烟台德邦科技股份有限公司监事会、财务部长、财务总监、总工程师等高级管理人员组成的征集人，就公司于2024年4月19日召开的2024年第一次临时股东大会的有关议案向各位股东征集投票权。

一、征集人的基本情况、对表决事项的表态及理由
(一)征集人基本情况

本征集人薛云的征集人为公司独立董事薛云先生，其基本情况如下：
薛云先生，男，出生于1966年3月，中国国籍，本科学历，高级工程师。1988年7月至2013年4月，历任德邦证券股份有限公司董事会、财务总监、财务部长、总工程师兼党委委员、烟台德邦科技子公司经理；2013年4月至2018年6月，任烟台德邦科技集团有限公司财务总监；2018年6月至今，任烟台德邦科技集团有限公司独立董事；2020年10月至今，任烟台德邦科技集团股份有限公司独立董事。

薛云先生自任职以来，认真依法履行受托职责，未涉及与经济纠纷有关的重大民事诉讼及仲裁，不存在《中华人民共和国公司法》烟台德邦科技股份有限公司章程中规定的不得担任公司董事的情形。

征集人与其主要直系亲属未就公司股权有关事项达成任何协议或安排；其作为公司独立董事，与本公司董事、高级管理人员、主要股东及其相关人员以及与本征集人事项之间不存在任何利害关系。

(二)征集人对所有表决事项的表态理由
征集人作为公司独立董事，对《关于公司2024年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》《关于公司2024年限制性股票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独立董事办理股权激励相关事宜的议案》等议案均已按照有关规定履行了勤勉尽责义务，发表了客观、公正、独立的意见。

征集人对公司本次限制性股票激励计划有利于促进公司的转型发展，形成核心人员的有效激励约束机制，不存在损害公司及全体股东利益中小股东利益的情形。公司本次限制性股票激励计划的激励对象均符合法律、法规和规范性文件所规定的激励对象的条件。

二、本次股东大会的基本情况
(一)会议召开时间
2024年4月19日 13:30分
网络投票时间：2024年4月19日至2024年4月19日
此次股东大会采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东大会召开当日的交易时间，即9:15-9:30、11:30-11:50、13:00-15:00。

(二)会议召开地点
山东省青岛市城阳区辽阳西路66号正大大厦29层

(三)会议议案
1. 《关于公司<2024年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》
2. 《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》
3. 《关于提请股东大会授权办理股权激励相关事宜的议案》

关于本次股东大会召开的具体情况，详见公司同日在上海证券交易所官网(www.sse.com.cn)披露的《烟台德邦科技股份有限公司关于召开2024年第一次临时股东大会的通知》(公告编号：2024-013)。

三、征集方案
(一)征集对象：截至2024年4月12日交易结束后，在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记在册并办理了出席会议登记手续的全体股东。

(二)征集起止时间：自2024年4月15日至2024年4月16日(上午9:30—11:30，下午13:30—15:00)。

(三)征集方式：采用公开方式在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)及指定银行公告发布进行委托投票权征集活动。

(四)征集程序和步骤
1. 按本公告附件确定的格式和内容逐项填写《独立董事征集投票权授权委托书》以下简称“授权委托书”)。

2. 委托人征集人提供证明其股东身份的书面文件，委托征集人代表其投票的授权委托书，包括但不限：
(1)委托征集人为法人股东的，其授权委托书应加盖公章并加盖法定代表人身份证明复印件、授权委托书原件、股东账户卡复印件。法人股东按本征集人提供的有效文件应由法人代表盖章并加盖单位公章。

(2)委托征集人为个人股东的，应提交本人身份证复印件、授权委托书原件、股东账户卡复印件。

(3)授权委托书为股东授权他人签署的，授权委托书应当加盖公章证明公正，并将委托书连同授权委托书一并提交；由股东本人或股东单位法定代表人签署的授权委托书不需要公证。

3. 委托征集人提交上述要求填写相关资料文件，应在征集人指定的接收地点及接收时间，以公开方式将授权委托书送达征集人，并接收人按指定地址接收；采取邮寄方式的授权委托书，应以公开方式寄回征集人。

委托征集人送达授权委托书及其相关文件的具体接收人信息如下：
地址：山东省青岛市城阳区辽阳西路66号正大大厦29层
收件人：薛云
邮编：264006
联系电话：0535-3467732

授权委托书的全部文件予以妥善密封，注明委托征集人的联系电话及联系地址，并在显著位置标明“请贵董事会征集投票权授权委托书”。

(五)委托征集人提交文件发送后，经律师薛云所见证师审核，全部满足下述条件的授权委托书将被确认有效：
1. 按本公告征集程序要求将授权委托书及相关文件送达指定地点；

2. 在征集人指定接收授权委托书及相关文件；

3. 股东本人亲自提交授权委托书及相关文件，且授权内容完整、提交相关文件完整、有效；

4. 授权委托书及相关文件及授权委托书内容相符；

(六)股东委托其征集事项授权书或授权委托书内容，但其授权内容不相符的，股东最后一次签署的授权委托书有效，无法判断签署授权的，以最后签署的授权委托书有效；无法判断授权的，以最后签署的、由征集人向何方要求征集人确认后予以确认，通过该方式仍无法判断授权的，该项授权委托无效。

(七)股东亲自将授权委托书送达征集人后，征集人可以亲自或委托他人出席会议。
(八)除确认有效的授权委托书外，下列情形均视为无效，征集人可以按以下方式处理：
1. 股东将征集事项授权书或授权委托书交给他人，在现场会议登记时截止之前以书面方式声明撤销对该人的授权委托书，则征集人予以其他股东的授权委托书无效；

2. 股东将征集事项授权书或授权委托书交给他人以外的其他人登记出席会议，且在现场会议登记时截止之前书面声明撤销对该人的授权委托书，则征集人予以其他股东的授权委托书无效；

3. 征集人收到授权委托书截止之前，通过书面方式撤销对该人的授权委托书，则征集人予以其他股东的授权委托书无效；

(九)由于征集人接收授权委托书、授权委托书内容不相符，仅对股东根据本公告提交的授权委托书进行审查，不审查授权委托书及相关文件的签署和盖章是否确为股东本人签字或盖章或该等文件是否确由股东本人或受托授权委托人发出进行实质审核。符合本公告规定形式要件的授权委托书均由征集人出具为有效。

特此公告。
征集人：薛云
2024年4月2日

烟台德邦科技股份有限公司 2024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。

重要提示：
● 股权激励方式：限制性股票（第二类）
● 激励来源：公司向激励对象定向发行 A 股普通股股票和公司从二级市场购买的 A 股普通股股票

● 激励计划拟向激励对象授予的限制性股票（第二类限制性股票）数量为 64,000 万股，占激励计划草案公布时公司股本总额 14,224.00 万股的 4.50%；其中首次授予 590.62 万股，占激励计划草案公布时公司股本总额 14,224.00 万股的 4.15%。占激励计划拟授予限制性股票总数的 92.28%；预留授予 49.38 万股，占激励计划草案公布时公司股本总额 14,224.00 万股的 0.35%，占激励计划拟授予限制性股票总数的 7.72%。

一、本激励计划的目的
为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住公司核心管理、技术和业务人员，充分调动和激励员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效激励约束董事、监事和高级管理人员等，共同为公司持续发展和公司的长远发展，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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指引》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

截至本激励计划公告日，公司聘任在实施2023年限制性股票激励计划、2023年限制性股票激励计划的第一届董事会第七次会议、第一届监事会第十一次会议及2023年第一次临时股东大会审议通过的，公司于2023年7月24日向109名激励对象以30.91元/股的价格授予合计24,000万股，占激励计划授予限制性股票总数的92.28%。

本激励计划激励对象为公司(含子公司,下同)董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员、中层管理人员及董事会认为应当激励的其他核心人员。符合本激励计划的激励对象范围的人员,由薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象总人数及占比
1. 本激励计划首次授予的限制性股票对象共计 275 人,占公司员工总人数(截止 2023 年末公司员工总人数为 700 人)的 39.29%。占比:
(1)公司(含子公司)董事、高级管理人员;

(2)核心技术(业务)人员;

(3)核心骨干人员、中层管理人员;
(4)董事会认为需要激励的其他人员(但不包括独立董事、监事)。

本激励计划的激励对象名单由激励计划公告之日起 5 个工作日内在公司官方网站披露。激励计划首次授予的限制性股票对象包含实际控制人陈国栋先生、陈田安先生、王建功先生、陈昕先生。公司将均纳入本激励计划的激励对象;

解除陈先生任职公司董事，对公司的经营策略、企业发展战略等重大决策具有较大影响力的影响。本次激励计划首先进行股权激励，将激励对象向更长远发展的目标发展，符合公司的实际情况和长远规划，有利于“唯才”大生态的良性循环。

陈田安先生担任公司董事、总经理、工会主席、市场部经理及人力资源部工作，对公司战略方针和经营决策的制定、重大经营决策事项的推进和实施具有重要影响。

因此，解除陈先生、陈田安先生、王建功先生、陈昕先生参与本激励计划基于其公司管理职责及核心管理技术人员身份，均不在公司经营管理和研究工作中担任重要职务，其作为激励对象符合公司实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

二、激励对象的考核办法
2. 激励对象的考核办法：公司将把股权激励计划执行情况与各部门绩效考核相结合，公司将结合考核结果和人才竞争机制，激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量化的考核指标体系，重点考核经营业绩、创新能力、人才培养等方面的重要岗位，且股权激励是境外公司常用的激励手段，将其纳入本次激励计划有助于督促公司核心人才队伍的建设和激励，以及公司的长远发展。因此，本次激励计划将该等人员作为激励对象符合公司的实际情况和长远规划，符合《管理办法》《上市规则》等相关法规的规定，具有必要性和合理性。

(二)考核流程：激励对象考核办法：激励对象考核办法如下：(一)考核指标体系：公司将建立科学、合理、可量