证券代码：688041　证券简称：海光信息　公告编号：2025-035

海光信息技术股份有限公司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个别及连带责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：第二类限制性股票

● 股份来源：海光信息技术股份有限公司（以下简称“海光信息”、“本公司”、“公司”或“上市公司”）从二级市场回购的本公司A股普通股股票和向激励对象定向发行的本公司人民币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：《海光信息技术股份有限公司2025年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）拟向激励对象授予不超过2,068.43万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额232,433.8091万股的0.89%。其中，首次授予部分1,654.74万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.71%，约占本次授予权益总额的80.00%；预留部分413.69万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.18%，约占本次授予权益总额的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，充分调动公司核心团队的积极性，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，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、规范性文件以及《海光信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，本公司不存在其他正在执行的对董事、高级管理人员、核心技术人员、员工实行的股权激励制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。

（二）标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票和向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

公司回购股票的情况如下：

1、2023年8月25日公司召开第一届第二十六次董事会会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的方案》，同意公司以自有资金通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股股票，在未来适宜时机用于员工持股计划或股权激励。公司拟回购资金总额不超过人民币5,000万元（含），不低于人民币3,000万元（含），回购价格拟不超过人民币90.00元/股（含），回购期限自公司董事会审议通过本次回购方案之日起12个月内。具体内容详见公司2023年9月1日于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《海光信息技术股份有限公司关于以集中竞价交易方式回购公司股份的回购报告书》（公告编号：2023-026）。

2、2023年11月1日，公司完成回购股份，公司通过集中竞价交易方式累计回购公司股份520,125股，占公司总股本2,324,338,091股的比例为0.02%，回购成交的最高价为65.93元/股，最低价为55.00元/股，累积支付的资金总额为人民币30,009,676.04元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。

3、2024年2月22日召开公司第二届董事会第三次会议，审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》，同意公司将以自有资金通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式回购公司已发行的部分人民币普通股（A股）股票，在未来适宜时机用于员工持股计划或股权激励。回购价格不超过107.95元/股（含）；回购资金总额不低于人民币30,000万元（含），不超过人民币50,000万元（含）；回购期限自董事会审议通过本次回购方案之日起不超过12个月。具体内容详见公司2024年2月23日于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的回购报告书》（公告编号：2024-003）。

4、因公司实施2023年年度权益分派，2024年6月18日本次回购股份价格上限由人民币107.95元/股（含）调整为人民币107.84元/股（含）。具体内容详见公司2024年6月12日于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《关于2023年年度权益分派实施后调整回购价格上限的公告》（公告编号：2024-028）。

5、2024年7月18日，公司完成回购股份，公司通过集中竞价交易方式累计回购公司股份4,205,191股，占公司总股本2,324,338,091股的比例为0.18%，回购成交的最高价为76.88元/股，最低价为68.06元/股，累积支付的资金总额为人民币302,342,633.39元（不含印花税、交易佣金等交易费用）。

截至目前，公司回购账户内股份数量合计472.5316万股。若公司后续执行其他回购计划，相应回购股份可用于本激励计划。

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不超过2,068.43万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额232,433.8091万股的0.89%。其中，首次授予部分1,654.74万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.71%，约占本次授予权益总额的80.00%；预留部分413.69万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.18%，约占本次授予权益总额的20.00%。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东会时公司股本总额的20.00%。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本公司股票，累计不超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票授予价格及授予/归属数量进行相应的调整。

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。

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公司公告本激励计划时在公司任职的核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单并核实确定。

（二）激励对象总人数及占比

1、本激励计划拟首次授予的激励对象总人数不超过879人，约占公司全部职工人数2,803人（截至2025年6月30日）的31.36%。包括：核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，不包括独立董事及外籍员工。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

2、预留激励对象指本激励计划获得本公司股东会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经股东会审议通过后12个月内由公司董事会确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况确定。

3、本激励计划首次授予激励对象不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，不包括公司独立董事以及外籍员工。激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

（1）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

（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的；

（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的；

（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份激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

（三）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	获授限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日公司股本总额比例
一、核心技术人员						
1	陆毅	中国	核心技术人员	5.00	0.24%	0.0022%
小计				5.00	0.24%	0.0022%
二、董事会认为需要激励的其他人员						
董事会认为需要激励的其他人员（不超过878人）				1,649.74	79.76%	0.71%
首次授予合计				1,654.74	80.00%	0.71%
预留				413.69	20.00%	0.18%
合计				2,068.43	100.00%	0.89%

注：1、上述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本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的20%。

2、本激励计划首次授予激励对象不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女，不包括公司独立董事以及外籍员工。

（四）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，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、公司薪酬与考核委员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日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单公示情况的说明及核查意见。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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48个月。

（二）本激励计划的授予日及归属安排

1. 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。

2. 归属日

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，但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、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）自可能对本公司证券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在决策过程中，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。在本激励计划有效期内，若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述期间的有关规定发生变更，适用变更后的相关规定。

3. 归属安排

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
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留授予部分在2025年第三季度报告披露前授予完成，则预留授予部分归属安排与首次授予部分一致；若预留授予部分在2025年第三季度报告披露后授予完成，则预留授予部分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
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在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取消归属，并作废失效。

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。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。

4. 禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》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%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（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》《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则该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）限制性股票的首次授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格不低于每股90.25元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以不低于每股90.25元的价格购买公司从二级市场回购的本公司A股普通股股票和向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定授予价格，但授予价格不得低于90.25元/股。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

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）的50%，为每股87.95元。

2、本激励计划公告前20个交易日的公司股票交易均价（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）的50%，为每股90.24元。

3、本激励计划公告前60个交易日的公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的50%，为每股81.65元。

4、本激励计划公告前120个交易日的公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为每股78.73元。

（三）预留部分限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。预留部分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。

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份激励的；

（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份激励的；

（6）中国证监会认定的其他情形。

3. 公司层面业绩考核要求

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. 满足公司层面业绩考核要求

（1）首次授予限制性股票的业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	以2024年营业收入为业绩基数，营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2025	55.00%	50.00%
第二个归属期	2026	125.00%	90.00%
第三个归属期	2027	200.00%	140.00%
上述业绩考核目标不考虑本激励计划有效期内新增资产重组等事项对相关指标计算的影响。			
业绩考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例
营业收入增长率（A）		A≥Am	100%
		An≤A＜Am	80%
		A＜An	0

（2）若预留授予部分在2025年第三季度报告披露前授予完成，则考核年度及各年度业绩考核目标与首次授予部分相同，若预留授予部分在2025年第三季度报告披露后授予完成，则预留授予限制性股票的业绩考核目标及归属比例安排如下：

归属期	对应考核年度	以2024年营业收入为业绩基数，营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2026	125.00%	90.00%
第二个归属期	2027	200.00%	140.00%
业绩考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例
营业收入增长率（A）		A≥Am	100%
		An≤A＜Am	80%
		A＜An	0

注：1、上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表的营业收入（不考虑本激励计划有效期内新增资产重组等事项对相关指标计算的影响）为计算依据。

2、上述业绩目标不构成上市公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核触发值要求，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例；根据公司层面考核结果当年不能归属或不能完全归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，按作废失效处理。

5. 满足激励对象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，依照激励对象的综合考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象的考核评级划分为A、B+、B、B-、C五个档次，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实际归属的股份数量：

考核评级	A	B+	B	B-	C
个人层面归属比例	100%			50%	0

如果公司层面满足归属条件，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例×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不能归属的权益按作废失效处理，不可递延至以后年度。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司结合目身经营特点与战略发展目标，构建了科学合理的股权激励考核体系。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，旨在全面激发激励对象的积极性，推动公司持续稳健发展。

从行业发展角度分析，当前国产高端处理器市场需求持续增长，尤其是随着人工智能、大数据等技术的快速发展，催生了对AI加速器和高端通用处理器需求的爆发式增长，同时异构并行计算和以“CPU+AI加速处理器”的异构计算新范式正重塑着当今时代下的算力格局。

公司的主营业务是研发、设计和销售应用于服务器、工作站等计算、存储设备中的高端处理器，所属行业具有奥型的资金密集型、技术密集型和人才密集型特征。近几年我国高端处理器产业获得了长足的发展，但由于国际主流企业研究起步早、研发投入持续、技术及人才积累深厚，国产高端处理器要在产业层真正具备国际竞争力，仍需在产品、技术和生态领域协同发力。公司已经研制出多款满足中国用户使用需求，兼具“性能、生态、安全”三大特点的国产高端处理器产品，同时已建立起完整的海光生态体系，不断推动公司高端处理器产品的持续创新及市场拓展。从现阶段的核心业务构成来看，公司产品包括海光通用处理器（CPU）和海光协处理器（DCU）。海光CPU系列产品兼容x86指令集以及国际上主流操作系统和应用软件，软硬件生态丰富，性能优异，安全可靠，已经广泛应用于电信、金融、互联网、教育、交通等重要行业或领域。海光DCU系列产品以GPGPU架构为基础，可广泛应用于大数据处理、人工智能、商业计算等应用领域。这两类产品是公司业绩增长的主要驱动力，根据2025年半年度报告，海光CPU及DCU的营业收入之和占据公司总体营业收入的99.73%。在此背景下，为促进公司经营业绩的发展，公司选取年度营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标，营业收入增长率能够精准聚焦公司核心业务的经营成果，是衡量公司业务拓展能力、市场占有能力的重要标志。

海光信息正在筹划换股吸收合并曙光信息产业股份有限公司并募集配套资金暨关联交易的相关事宜，由于本次重组的复杂性高，涉及的证券市场相关政策、行业监管相关政策广泛，且本次重组能否取得相关批准、核准、注册或同意，以及最终取得的时间均存在不确定性，因此本股权激励计划的业绩目标设定仅聚焦海光CPU及DCU两款产品的营业收入，不考虑正在筹划的资产重组后的收入，使得激励对象与考核指标对应的经营成果相匹配，更具针对性，让激励对象更专注于本职工作，以提升核心业务的经营业绩。

本激励计划业绩指标的设定是结合了公司当前发展水平、未来战略规划以及行业整体发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于激励公司积极抢占市场份额，扩大业务规模，提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

在个人层面，公司建立了完善的绩效考核体系，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的条件。

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，能够达到本次激励计划的考核目的。

八、限制性股票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公司董事会，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）工作。

3、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，是否在不明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。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。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会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务（公示期不少于10天）。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核，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日披露薪酬与考核委员会对激励名单公示情况的说明及核查意见。

6、股东会应当对《管理办法》第九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、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和归属事宜。

（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。薪酬与考核委员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、公司薪酬与考核委员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，薪酬与考核委员会（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、本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，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）。

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个月内授予，超过12个月未授予的，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，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员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。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，同时公告薪酬与考核委员会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、对于满足归属条件的激励对象，需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一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。对于未满足条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

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

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，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/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=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. 增发

公司在发生增发新股的情况下，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

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，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、股份拆细

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（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东会审议）。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）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会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，第二类限制性股票股份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，公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于2025年9月9日对首次授予的1,654.74万股限制性股票的公允价值进行测算。具体参数如下：

1. 标的股价：174.51元/股（假设授予日收盘价为2025年9月9日收盘价）；

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

3. 历史波动率：20.0198%、16.9133%、15.8068%（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：1.4000%、1.4065%、1.4950%（分别采用中债信息网披露的国债1年期、2年期、3年期收益率）。

（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，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（假设授予日为2025年9月）：

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）
143,503.30	23,187.52	78,599.19	30,761.60	10,954.99

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不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，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

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。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分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，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时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、团队稳定性，并有效激发骨干员工的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

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登记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、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，经公司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。

6、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人所得税及其他税费。

7、法律法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（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，为公司的发展作出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、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。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

5、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。

6、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，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、公司确定本次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，公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

8、激励对象的本人、激励对象配偶及其他利害关系家庭成员（包括但不限于遗嘱继承人、法定继承人等），均知悉并同意激励对象参与激励计划、签署激励计划相关文件，且知悉并同意激励计划关于激励对象所持限制性股票的授予、归属、异动处理等约定

9、法律法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划变更与终止的一般程序

1. 本激励计划的变更程序

（1）公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

（2）公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

① 导致提前归属的情形；

② 降低授予价格的情形（因资本公积