

证券代码:688775 证券简称:影石创新 公告编号:2025-024

影石创新科技股份有限公司 第二届董事会第十六次会议决议公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

一、董事会会议召开情况
影石创新科技股份有限公司(以下简称“公司”)第二届董事会第十六次会议于2025年9月24日下午16:00通过线上方式召开。本次会议于2025年9月19日以电子邮件形式送达全体董事。本次会议召集和召开符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)及《公司章程》的有关规定,会议合法、有效。

二、董事会会议决议情况
(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》
为进一步完善公司治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效激励和约束公司利益和员工个人利益结合在一起,保证各方利益关注公司的长远发展,确保公司经营目标的实现,在保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据相关法律法规以及《公司章程》的规定,拟定了《2025年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要,拟实施限制性股票激励计划。

联系人:马琦
联系电话:0513-2312360
联系邮箱:legal@vista360.com
联系地址:江苏南通通州湾示范区三灶镇三灶村
特此公告。

影石创新科技股份有限公司董事会
2025年9月25日

附件:1、授权委托书
2、授权委托书
3、授权委托书

影石创新科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事会于2025年9月15日召开的贵公司2025年第二次临时股东大会,并代行行使表决权。
委托/受托事项:
委托/受托人姓名:
委托/受托人身份证号:
委托/受托人联系电话:
委托/受托人联系地址:

序号	非累积投票议案名称	同意	反对	弃权
1	《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》			
2	《关于公司<2025年限制性股票激励计划(草案)>摘要的议案》			
3	《关于提请股东大会授权董事会办理2025年限制性股票激励计划相关事宜的议案》			
4	《关于制定部分公司治理制度的议案》			

受托人签名(盖章):
受托人身份证号:
委托日期: 年 月 日
备注:
委托人应在委托中“同意”、“反对”或“弃权”意见中选择一个打“√”,对于委托人在本授权委托书中未作具体指示的,受托人有权按自己的意愿进行表决。

证券代码:688775 证券简称:影石创新 公告编号:2025-025

影石创新科技股份有限公司 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:第二类限制性股票
●激励对象来源:向激励对象发行或从二级市场回购的影石创新科技股份有限公司(以下简称“公司”)A股普通股股票

一、股权激励计划的目的
为进一步完善公司治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效激励和约束公司利益和员工个人利益结合在一起,保证各方利益关注公司的长远发展,确保公司经营目标的实现,在保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据相关法律法规以及《公司章程》的规定,拟定了《2025年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划》”)。《激励计划》旨在通过授予激励对象限制性股票,使其在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

二、股权激励计划的激励对象
本激励计划的激励对象是指符合下列条件的公司高级管理人员、核心技术人员及骨干员工(不包括独立董事):
(一)激励对象范围
1. 高级管理人员:包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。
2. 核心技术人员:指在公司核心技术部门从事研发、设计、生产、销售等工作,对公司技术创新和核心竞争力提升有重要贡献的人员。
3. 骨干员工:指在公司各业务部门从事重要岗位工作,对公司经营业绩提升有重要贡献的员工。

三、股权激励计划的激励工具
本激励计划的激励工具为第二类限制性股票。
(一)股权激励方式
本激励计划采用第二类限制性股票的方式进行激励。
(二)标的股票来源
激励对象获授的标的股票来源为公司向激励对象定向发行或从二级市场回购的公司A股普通股股票。

四、股权激励计划的授予与解锁
本激励计划的授予与解锁安排如下:
(一)授予安排
1. 授予时间:本激励计划的授予将在公司股东大会审议通过本激励计划后的12个月内完成。
2. 授予数量:本激励计划的总授予数量为138,716股,约占公司总股本的0.35%。
(二)解锁安排
1. 解锁条件:激励对象在任职期间内,需满足一定的业绩考核目标。
2. 解锁比例:激励对象在满足解锁条件的前提下,可按规定的比例分期解锁其所获授的限制性股票。

五、股权激励计划的考核与评价
本激励计划的考核与评价机制如下:
(一)考核指标
1. 财务指标:包括营业收入、净利润、净资产收益率等。
2. 运营指标:包括客户满意度、员工流失率、研发投入占比等。
(二)考核周期
本激励计划的考核周期为年度考核,考核结果将作为激励对象解锁限制性股票的依据。

六、股权激励计划的变更与终止
本激励计划的变更与终止情形如下:
(一)变更情形
1. 激励对象发生职务变更:激励对象在任职期间内发生职务变更,其已获授但未解锁的限制性股票不作处理,已获授且已解锁的限制性股票继续有效。
2. 激励对象离职:激励对象在任职期间内离职,其已获授但未解锁的限制性股票不作处理,已获授且已解锁的限制性股票继续有效。
(二)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。

七、股权激励计划的实施程序
本激励计划的实施程序如下:
(一)董事会审议
1. 董事会审议通过本激励计划草案及其摘要。
2. 董事会审议通过《关于制定部分公司治理制度的议案》。
(二)股东大会审议
1. 股东大会审议通过本激励计划草案及其摘要。
2. 股东大会审议通过《关于制定部分公司治理制度的议案》。
(三)激励对象申报
1. 激励对象在规定的时间内申报认购限制性股票。
2. 公司根据激励对象的申报情况,办理认购手续。

八、股权激励计划的附则
本激励计划的附则如下:
(一)解释权
本激励计划的解释权归公司董事会所有。
(二)生效日期
本激励计划自公司董事会审议通过之日起生效。

九、股权激励计划的修订
本激励计划的修订情形如下:
(一)修订情形
1. 法律法规发生变化:法律法规发生变化,导致本激励计划的部分条款无法执行,公司将及时修订本激励计划。
2. 公司经营状况发生变化:公司经营状况发生重大变化,导致本激励计划的考核指标无法实现,公司将及时修订本激励计划。
(二)修订程序
本激励计划的修订需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十、股权激励计划的终止
本激励计划的终止情形如下:
(一)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。
(二)终止程序
本激励计划的终止需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十一、股权激励计划的附则
本激励计划的附则如下:
(一)解释权
本激励计划的解释权归公司董事会所有。
(二)生效日期
本激励计划自公司董事会审议通过之日起生效。

十二、股权激励计划的修订
本激励计划的修订情形如下:
(一)修订情形
1. 法律法规发生变化:法律法规发生变化,导致本激励计划的部分条款无法执行,公司将及时修订本激励计划。
2. 公司经营状况发生变化:公司经营状况发生重大变化,导致本激励计划的考核指标无法实现,公司将及时修订本激励计划。
(二)修订程序
本激励计划的修订需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十三、股权激励计划的终止
本激励计划的终止情形如下:
(一)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。
(二)终止程序
本激励计划的终止需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十四、股权激励计划的附则
本激励计划的附则如下:
(一)解释权
本激励计划的解释权归公司董事会所有。
(二)生效日期
本激励计划自公司董事会审议通过之日起生效。

十五、股权激励计划的修订
本激励计划的修订情形如下:
(一)修订情形
1. 法律法规发生变化:法律法规发生变化,导致本激励计划的部分条款无法执行,公司将及时修订本激励计划。
2. 公司经营状况发生变化:公司经营状况发生重大变化,导致本激励计划的考核指标无法实现,公司将及时修订本激励计划。
(二)修订程序
本激励计划的修订需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十六、股权激励计划的终止
本激励计划的终止情形如下:
(一)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。
(二)终止程序
本激励计划的终止需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十七、股权激励计划的附则
本激励计划的附则如下:
(一)解释权
本激励计划的解释权归公司董事会所有。
(二)生效日期
本激励计划自公司董事会审议通过之日起生效。

十八、股权激励计划的修订
本激励计划的修订情形如下:
(一)修订情形
1. 法律法规发生变化:法律法规发生变化,导致本激励计划的部分条款无法执行,公司将及时修订本激励计划。
2. 公司经营状况发生变化:公司经营状况发生重大变化,导致本激励计划的考核指标无法实现,公司将及时修订本激励计划。
(二)修订程序
本激励计划的修订需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

十九、股权激励计划的终止
本激励计划的终止情形如下:
(一)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。
(二)终止程序
本激励计划的终止需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

二十、股权激励计划的附则
本激励计划的附则如下:
(一)解释权
本激励计划的解释权归公司董事会所有。
(二)生效日期
本激励计划自公司董事会审议通过之日起生效。

二十一、股权激励计划的修订
本激励计划的修订情形如下:
(一)修订情形
1. 法律法规发生变化:法律法规发生变化,导致本激励计划的部分条款无法执行,公司将及时修订本激励计划。
2. 公司经营状况发生变化:公司经营状况发生重大变化,导致本激励计划的考核指标无法实现,公司将及时修订本激励计划。
(二)修订程序
本激励计划的修订需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

二十二、股权激励计划的终止
本激励计划的终止情形如下:
(一)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。
(二)终止程序
本激励计划的终止需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

二十三、股权激励计划的附则
本激励计划的附则如下:
(一)解释权
本激励计划的解释权归公司董事会所有。
(二)生效日期
本激励计划自公司董事会审议通过之日起生效。

二十四、股权激励计划的修订
本激励计划的修订情形如下:
(一)修订情形
1. 法律法规发生变化:法律法规发生变化,导致本激励计划的部分条款无法执行,公司将及时修订本激励计划。
2. 公司经营状况发生变化:公司经营状况发生重大变化,导致本激励计划的考核指标无法实现,公司将及时修订本激励计划。
(二)修订程序
本激励计划的修订需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

二十五、股权激励计划的终止
本激励计划的终止情形如下:
(一)终止情形
1. 激励对象违反法律法规:激励对象在任职期间内违反法律法规,其已获授的限制性股票将予以追回。
2. 激励对象违反公司规章制度:激励对象在任职期间内违反公司规章制度,其已获授的限制性股票将予以追回。
(二)终止程序
本激励计划的终止需经公司董事会审议通过,并报股东大会批准。

2、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

3、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

4、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

5、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

6、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

7、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

8、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

9、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

10、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

11、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

12、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

13、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

14、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

15、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

16、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

17、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

18、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

19、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

20、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

21、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

22、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

23、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

24、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

25、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

26、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

27、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

28、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

29、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

30、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

31、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

32、定价依据
本激励计划的定价依据如下:
(一)定价原则
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
(二)定价方法
1. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。
2. 激励对象在任职期间内,通过努力工作,实现个人利益和公司利益的有机结合,从而提升公司的整体竞争力,实现公司的可持续发展。

的规定,公司将授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计归属限制性股票的数量,并按照限制性股票授予时的公允价值,对当期管理费用进行计提,计入当期损益,并确认资本公积。

(一)限制性股票公允价值的确定方法
参照中华人民共和国财政部关于印发《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。2025年9月24日采用模型计算的公允价值为11.5855元/股。具体参数选取如下:
1、标的价格:300.31元/股(假设授予首日收盘价)
2、有效期:12个月(自授予日起至2026年9月24日止)
3、历史波动率:19.77%
4、无风险利率:1.50%
5、股息率:0

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响
公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的授予成本,在等待期内摊销,计入当期损益。假设公司未来业绩稳定,且公司未发生除权、派息等事宜,则限制性股票激励计划实施对各期经营业绩的影响如下:
根据中国会计准则,本激励计划首次授予的第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示(假设授予首日收盘价为300.31元):

期间	限制性股票的公允价值(元)	2025年(元)	2026年(元)	2027年(元)	
首次授予(授予数量)	115,955	17,883,195	2,338,487	11,051,314	2,077,172

注:1、上述计算结果并不构成公司对业绩影响的承诺,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,等待期内离职,个人绩效考核未达到约定标准的会计成本减少或增加相关金额及股份支付费用。同时,公司根据业绩考核结果产生的影响调整。
2、上述对公司经营业绩影响的最终结果将以会计事务所出具的年度审计报告为准。
3、公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销在有效期内将均产生负面影响。但同时此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,并有效激发管理团队的主观能动性,提升公司整体运营效率,降低运营成本,给公司带来更长期的经营业绩提升和价值创造。

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、公司具有对激励计划的解释权和执行权,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规定的解锁条件,公司将按本激励计划的规定,对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票予以回购,并作废处理,不得转让、担保或用于偿还债务。
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担保,为其垫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、公司应按照有关规定对本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,及履行本激励计划的相关义务。
4、公司应保证本激励计划及其中涉及的证券发行、登记等事宜符合相关法律法规的要求,并承担相关法律责任。若因违反相关法律法规导致激励对象权益受损,公司不承担任何责任。

5、激励对象因违反法律法规、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,公司有权对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票予以回购,并作废处理。情节严重的,公司还可因此追究激励对象的法律责任。
6、法律、行政法规及规范性文件规定的其他权利义务。
(二)激励对象的权利与义务
1、激励对象应当遵守公司规章制度,勤勉尽责,恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。
2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。
3、激励对象在任职期间,如发生与公司利益有冲突的行为,包括但不限于担保或用于偿还债务。
4、激励对象因激励计划所获得的收益,应当按照税法规定缴纳个人所得税及其他税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的,应于离职前将尚未解锁的个人所得税缴纳至公司,并由公司向主管税务机关申报。公司有权利从未发放给激励对象的报酬(现金或未支付的款项)中扣除未缴纳的税款。
5、激励对象在任职期间,如发生与公司利益有冲突的行为,包括但不限于担保或用于偿还债务,导致不符合授予条件,或由股权激励计划所获得的款项返还公司。
6、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过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及其他相关事项。
7、如激励对象发生了变更住所、变更通讯地址、变更联系方式、变更电子邮箱等,应当在变更后2个工作日内书面通知公司,以便公司在2个工作日内向激励对象寄送相关文件。如激励对象在变更后未及时通知公司,导致公司无法联系到激励对象,由此产生的法律后果由激励对象自行承担。
8、激励对象在任职期间,如发生与公司利益有冲突的行为,包括但不限于担保或用于偿还债务,导致不符合授予条件,或由股权激励计划所获得的款项返还公司。
9、激励对象在任职期间,如发生与公司利益有冲突的行为,包括但不限于担保或用于偿还债务,导致不符合授予条件,或由股权激励计划所获得的款项返还公司。

十二、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、公司具有对激励计划的解释权和执行权,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规定的解锁条件,公司将按本激励计划的规定,对激励对象已获授但尚未解锁的限制性股票予以回购,并作废处理,不得转让、担保或用于偿还债务。
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担保,为其垫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、公司应按照有关规定对本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,及履行本激励计划的相关义务。
4、公司应保证本激励计划及其中涉及的证券发行、登记等事宜符合相关法律法规的要求,并承担相关法律责任。若因违反相关法律法规导致激励对象权益受损,公司不承担任何责任。

5、激励对象因违反法律法规、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,公司有权对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票予以回购,并作废处理