

浙江永和制冷股份有限公司

2021 年股票期权与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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权与限制性股票。
- 股份来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。
- 本激励计划拟向激励对象授予权益总计 594.00 万股，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 26,667.00 万股的 2.23%。其中首次授予 475.70 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.78%，约占本激励计划拟授予权益总数的 80.08%；预留授予 118.30 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.44%，约占本激励计划拟授予权益总数的 19.92%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。授予情况具体如下：

（一）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 198.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.74%，其中首次授予 158.5667 万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.59%，约占本激励计划拟授予股票期权总数的 80.08%；预留授予 39.4333 万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.15%，约占本激励计划拟授予股票期权总数的 19.92%。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（二）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 396.00 万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.48%。其中首次授予 317.1333 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.19%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.08%；预留授予 78.8667 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.30%，约占本激

励计划拟授予限制性股票总数的 19.92%。

一、公司基本情况：

公司名称：浙江永和制冷股份有限公司

法定代表人：童建国

注册资本：26,667 万元人民币

成立日期：2004 年 7 月 2 日

经营范围：许可项目：危险化学品生产；危险化学品经营；消毒剂生产（不含危险化学品）；道路货物运输（含危险货物）；货物进出口；特种设备检验检测服务(依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动，具体经营项目以审批结果为准)。一般项目：化工产品销售（不含许可类化工产品）；专用化学产品制造（不含危险化学品）；安防设备制造；专用化学产品销售（不含危险化学品）；日用化学产品销售；日用品销售；消毒剂销售（不含危险化学品）；机械设备销售；机械设备租赁；纸制品销售；特种设备销售；制冷、空调设备销售；集装箱销售；消防器材销售；汽车零配件批发；户外用品销售；摩托车及零配件批发；第二类医疗器械销售；金属切割及焊接设备销售；装卸搬运(除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动)。(分支机构经营场所设在：浙江省衢州市东港五路 1 号)

注册地址：浙江省衢州市世纪大道 893 号

上市时间：2021 年 7 月 9 日

（二）公司 2018 年—2020 年业绩情况：

单位：万元 币种：人民币

| 主要会计数据 | 2020 年 | 2019 年 | 2018 年 |
|------------------------|----------------|----------------|----------------|
| 营业收入 | 195,173.97 | 188,287.22 | 207,293.50 |
| 归属于上市公司股东的净利润 | 10,178.89 | 13,902.26 | 12,875.34 |
| 归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 | 8,037.27 | 10,544.33 | 14,834.65 |
| 经营活动产生的现金流量净额 | 8,013.12 | 9,432.66 | 21,955.47 |
| | 2020 年末 | 2019 年末 | 2018 年末 |
| 归属于上市公司股东的净资产 | 133,287.75 | 122,442.45 | 97,936.10 |
| 总资产 | 244,442.28 | 240,319.38 | 216,918.06 |
| 主要财务指标 | 2020 年末 | 2019 年末 | 2018 年末 |
| 基本每股收益（元/股） | 0.51 | 0.71 | 0.76 |
| 稀释每股收益（元/股） | 0.51 | 0.71 | 0.76 |
| 扣除非经常性损益后的基本每股 | 0.40 | 0.54 | 0.88 |

| | | | |
|-------------------------|------|-------|-------|
| 收益（元/股） | | | |
| 加权平均净资产收益率（%） | 7.96 | 12.42 | 16.01 |
| 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%） | 6.29 | 9.42 | 18.45 |

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况：

公司目前董事会成员 9 人。6 名非独立董事：童建国、徐水土、应振洲、赵景平、余锋、童嘉成；3 名独立董事：陆惠明、张增英、白云霞。其中，童建国先生为董事长。

公司目前监事会成员 3 人：黄国栋、傅招祥、胡永忠。其中，黄国栋先生为监事会主席。

公司目前高级管理人员：总经理：童建国；副总经理：徐水土；财务总监：李敦波；董事会秘书：程文霞；总工程师：应振洲。

二、股权激励计划的目的

永和股份实施股权激励的目的是为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术、业务、管理骨干及董事会认为需要激励的其他员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划的股权激励方式为向激励对象授予股票期权和限制性股票。

本激励计划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。

四、股权激励计划拟授予的股票期权与限制性股票数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 594.00 万股，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 26,667.00 万股的 2.23%。其中首次授予 475.70 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.78%，约占本激励计划拟授予权益总数的 80.08%；预留授予 118.30 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.44%，约占本激励计划拟授予权益总数的 19.92%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。授予情况具体如下：

（一）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 198.00 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总

额的 0.74%，其中首次授予 158.5667 万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.59%，约占本激励计划拟授予股票期权总数的 80.08%；预留授予 39.4333 万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.15%，约占本激励计划拟授予股票期权总数的 19.92%。激励对象获授的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（二）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予 396.00 万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.48%。其中首次授予 317.1333 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.19%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 80.08%；预留授予 78.8667 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.30%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的 19.92%。

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本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。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日公司股本总额的 1%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票登记期间，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，股票期权和限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

五、 股权激励计划激励对象范围及分配

（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》等有关法律及其他有关法律、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。

本激励计划的激励对象不存在《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

本激励计划的激励对象为公司（含合并报表子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术、业务、管理骨干及董事会认为需要激励的其他员工（不包括独立董事、监事及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）。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共计 334 人，包括：

- 1、公司董事和高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员、核心技术、业务、管理骨干人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他员工。

激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期限内与公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事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，公司在指定网站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审议通过后，公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大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）激励对象获授的股票期权与限制性股票分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

| 姓名 | 职务 | 获授的股票 期权数量 (万份) | 占本激励计划 授予股票期权 总数的比例 | 占本激励计划 公告日股本 总额的比例 |
|----|----|-----------------------|---------------------------|--------------------------|
|----|----|-----------------------|---------------------------|--------------------------|

| | | | | |
|--|---------|----------|---------|-------|
| 应振洲 | 董事、总工程师 | 5.0000 | 2.53% | 0.02% |
| 徐水土 | 董事、副总经理 | 5.0000 | 2.53% | 0.02% |
| 余锋 | 董事 | 5.0000 | 2.53% | 0.02% |
| 程文霞 | 董事会秘书 | 1.6667 | 0.84% | 0.01% |
| 中层管理人员、核心技术、业务、管理骨干人员及董事会认为需要激励的其他员工（330人） | | 141.9000 | 71.67% | 0.53% |
| 预留部分 | | 39.4333 | 19.92% | 0.15% |
| 合计 | | 198.0000 | 100.00% | 0.74% |

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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、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。

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：

| 姓名 | 职务 | 获授的限制性股票数量 (万股) | 占本激励计划授予限制性股票总数的比例 | 占本激励计划公告日股本总额的比例 |
|--|---------|--------------------|--------------------|------------------|
| 应振洲 | 董事、总工程师 | 10.0000 | 2.53% | 0.04% |
| 徐水土 | 董事、副总经理 | 10.0000 | 2.53% | 0.04% |
| 余锋 | 董事 | 10.0000 | 2.53% | 0.04% |
| 程文霞 | 董事会秘书 | 3.3333 | 0.84% | 0.01% |
| 中层管理人员、核心技术、业务、管理骨干人员及董事会认为需要激励的其他员工（330人） | | 283.8000 | 71.67% | 1.06% |
| 预留部分 | | 78.8667 | 19.92% | 0.30% |
| 合计 | | 396.0000 | 100.00% | 1.48% |

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数如有差异，是由于四舍五入所造成。

六、股票期权与限制性股票行权/授予价格及其确定方法

（一）股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予部分股票期权的行权价格

首次授予部分股票期权的行权价格为每份 32.35 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每份 32.35 元价格购买 1 股公司股票的权利。

2、首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权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）本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（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 80%，为每股 24.88 元；

（2）本激励计划草案公告前 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 80%，为每股 32.35 元。

3、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格同首次授予部分股票期权的行权价格一致，为每份 32.35 元。

4、定价说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了保障本次激励的有效性，进一步稳定和激励核心团队，从而保证公司核心业务稳定发展，维护公司整体利益，对公司产生正向影响。

公司作为一家集萤石资源、氢氟酸、单质及混合氟碳化学品、含氟高分子材料的研发、生产和销售为一体的氟化工领军企业之一，自成立以来便重视研发投入，重点围绕产品生产工艺的优化改进，努力解决生产面临的技术难题。随着国际公约在中国的生效，同时国内安全环保要求不断提高，相关生态环境保护、安全生产等方面的政策相继出台，对氟化工行业也提出了更高的要求，氟化工将进一步向精细化、高端化、绿色化方向发展。为了公司能够更好地服务于国家科技创新重大战略，有效提升公司整体市场的竞争力，必然离不开公司核心管理人员和核心技术（业务）骨干的创造和参与。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，公司希望寻求一定的边际效应。本激励计划授予的股票期权的行权价格综合考虑了当前二级市场行情、股权激励市场实践案例、激励成本的控制，并结合公司实际需求而确定。在该定价水平的基础之上，公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量。本次强激励的定价原则与高业绩要求相匹配，公司设置了具有挑战性的业绩考核目标，需要发挥激励对象的主观能动性

和创造性。此外，本激励计划实施周期较长，能够对激励对象起到有效的约束作用，激励对象的预期收益取决于公司业绩发展和二级市场行情，与股东利益具有一致性，从而引导激励对象关注公司的长期发展。因此，股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

同时考虑到股票市场存在波动性，股价跟公司业绩无法完全呈正相关，采用常规定价模式的股票期权，时常发生即使员工完成了业绩考核，仍存在因股价原因而无法行权的可能性，不利于公司塑造共担风险、共享收益的文化和提升员工的积极性。因此，在综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用等多种因素，为确保激励效果并有效调动激励对象的积极性，本次激励计划行权价格采用自主定价方式，且行权价格的定价方式为不低于本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价的 80%，即每份 32.35 元。

（二）限制性股票的授予价格及确定方法

1、首次授予部分限制性股票的授予价格

首次授予部分限制性股票的授予价格为 20.22 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 20.22 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

2、首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票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 31.10 元的 50%，为每股 15.56 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 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量）每股 40.44 元的 50%，为每股 20.22 元。

3、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为每股 20.22 元。

七、本次激励计划的相关时间安排

（一）股票期权激励计划的时间安排

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予完成之日起至激励对象获授的全部股票期权

行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司将在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确。

3、等待期

本激励计划授予的股票期权适用不同的等待期，分别为自相应授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自相应授予之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间行权。

(1) 公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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 2 个交易日内；

(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《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|--------------------|--|------|
| 首次授予股票期权 第一个行权期 | 自首次授予部分股票期权授予之日起 12 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日 起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 首次授予股票期权 第二个行权期 | 自首次授予部分股票期权授予之日起 24 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日 起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 首次授予股票期权 第三个行权期 | 自首次授予部分股票期权授予之日起 36 个月后的 首个交易日起至首次授予部分股票期权授予之日 | 40% |

| | | |
|--|---------------------|--|
| | 起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | |
|--|---------------------|--|

本激励计划预留授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

(1) 若预留部分期权于 2021 年授予，则各期行权时间安排如下表所示：

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|--------------------|--|------|
| 预留授予股票期权 第一个行权期 | 自预留授予部分股票期权授予之日起 12 个月后的 首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日 起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 预留授予股票期权 第二个行权期 | 自预留授予部分股票期权授予之日起 24 个月后的 首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日 起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 预留授予股票期权 第三个行权期 | 自预留授予部分股票期权授予之日起 36 个月后的 首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日 起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

(2) 若预留部分期权于 2022 年授予，则各期行权时间安排如下表所示：

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|--------------------|--|------|
| 预留授予股票期权 第一个行权期 | 自预留授予部分股票期权授予之日起 12 个月后的 首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日 起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 预留授予股票期权 第二个行权期 | 自预留授予部分股票期权授予之日起 24 个月后的 首个交易日起至预留授予部分股票期权授予之日 起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权或递延至下期行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 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。

(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) 在本激励计划的有效期内，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》中对公司董事和高级管理人员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。

(二) 限制性股票激励计划的时间安排

1、限制性股票激励计划的有效期限

本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司将在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效，但不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。预留权益的授予对象须在本计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确。

上市公司不得在下列期间进行限制性股票授予：

(1) 公司定期报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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 2 个交易日内；

(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《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如公司董事、高级管理人员作为激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售期

本激励计划授予的限制性股票适用不同的限售期，分别为自相应授予部分完成登

记之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售安排 | 解除限售时间 | 解除限售比例 |
|-----------------------|--|--------|
| 首次授予限制性股票 第一个解除限售期 | 自首次授予部分限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 首次授予限制性股票 第二个解除限售期 | 自首次授予部分限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 首次授予限制性股票 第三个解除限售期 | 自首次授予部分限制性股票登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

本激励计划预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

(1) 若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售安排 | 解除限售时间 | 解除限售比例 |
|-----------------------|--|--------|
| 预留授予限制性股票 第一个解除限售期 | 自预留授予部分限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 预留授予限制性股票 第二个解除限售期 | 自预留授予部分限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 预留授予限制性股票 第三个解除限售期 | 自预留授予部分限制性股票登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

(2) 若预留部分限制性股票于 2022 年授予，则各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售安排 | 解除限售时间 | 解除限售比例 |
|-----------------------|--|--------|
| 预留授予限制性股票 第一个解除限售期 | 自预留授予部分限制性股票登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

| | | |
|-----------------------|--|-----|
| 预留授予限制性股票 第二个解除限售期 | 自预留授予部分限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
|-----------------------|--|-----|

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票，相关权益不得递延至下期。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 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。

(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》中对公司董事和高级管理人员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的规定。

八、本次激励计划股票期权/限制性股票的授予条件与行权/解除限售条件

(一) 股票期权的授予、行权的条件

1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权；反之，若下列任一授

予条件未达成，则不能向激励对象授予股票期权：

（1）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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。

2、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，须同时满足如下条件：

（1）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

- 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行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（3）上市公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2021—2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权各年度公司层面业绩考核设置考核指标 A 和考核指标 B，目标分布如下表所示：

| 行权期 | 考核指标 A | |
|--------|--|--|
| | 净利润（指标权重 50%） | 营业收入（指标权重 50%） |
| 第一个行权期 | 以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 94.52% | 以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12.98% |
| 第二个行权期 | 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57% | 以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39% |
| 第三个行权期 | 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99% | 以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90% |

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

| 业绩完成情况 | 净利润、营业收入均达标 | 净利润、营业收入二者达标其一 | 净利润、营业收入均未达标 |
|--------|-------------|----------------|--------------|
| 标准系数 M | 100% | 50% | 0% |

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

| 考核指标 B | 标准系数 N |
|-----------------------------------|--------|
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤12% | 100% |
| 12% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤16% | 80% |
| 16% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重≤18% | 50% |

| | |
|-------------------------------|----|
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 > 18% | 0% |
|-------------------------------|----|

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可行权的标准系数（X）=标准系数（M）×标准系数（N）

预留授予的股票期权各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

①若预留部分股票期权于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

②若预留部分股票期权于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

| 行权期 | 考核指标 A | |
|--------|--|--|
| | 净利润（指标权重 50%） | 营业收入（指标权重 50%） |
| 第一个行权期 | 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57% | 以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39% |
| 第二个行权期 | 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99% | 以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90% |

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

| 业绩完成情况 | 净利润、营业收入均达标 | 净利润、营业收入二者达标其一 | 净利润、营业收入均未达标 |
|--------|-------------|----------------|--------------|
| 标准系数 M | 100% | 50% | 0% |

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

| 考核指标 B | 标准系数 N |
|-------------------------------------|--------|
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 12% | 100% |
| 12% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 16% | 80% |
| 16% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 18% | 50% |
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 > 18% | 0% |

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可行权的标准系数（X）=标准系数（M）×标准系数（N）

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年未行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）子公司层面业绩考核要求

子公司的考核是通过激励对象所在子公司年度业绩目标的考核结果确定达标情况，子公司层面考核结果如下所示：

| 业绩完成比例 P | P ≥ 85% | 85% > P ≥ 60% | P < 60% |
|----------|---------|---------------|---------|
| 标准系数 Y | 100% | M/85% | 0% |

若子公司层面完成业绩目标的 85% 及以上，则子公司层面可行权比例为 100%；

若子公司层面完成业绩目标的 60%-85%（含 60%），则子公司层面可行权比例为 P/85%；若子公司层面业绩完成情况未达到 60%，则子公司层面不可行权。如未达到行权条件的，当期的股票期权不得行权，由公司注销。

（5）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其行权的比例，个人层面标准系数（Z）按下表考核结果确定：

| 考核得分 Q | $Q \geq 80$ | $80 > Q \geq 70$ | $70 > Q \geq 60$ | $Q < 60$ |
|--------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 评价结果 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |
| 标准系数 Z | 100% | 80% | 60% | 0 |

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面标准系数 X ×子公司层面标准系数 Y×个人层面标准系数 Z。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

（二）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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。

2、限制性股票解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

(1) 公司未发生以下任一情形：

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) 激励对象未发生以下任一情形：

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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销；某一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

(3) 上市公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2021—2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核设置考核指标 A 和考核指标 B，目标分布如下表所示：

| 解除限售期 | 考核指标 A | |
|----------|--|--|
| | 净利润（指标权重 50%） | 营业收入（指标权重 50%） |
| 第一个解除限售期 | 以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 94.52% | 以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 12.98% |
| 第二个解除限售期 | 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57% | 以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39% |
| 第三个解除限售期 | 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99% | 以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90% |

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

| 业绩完成情况 | 净利润、营业收入均达标 | 净利润、营业收入二者达标其一 | 净利润、营业收入均未达标 |
|--------|-------------|----------------|--------------|
| 标准系数 M | 100% | 50% | 0% |

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

| 考核指标 B | 标准系数 N |
|-------------------------------------|--------|
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 12% | 100% |
| 12% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 16% | 80% |
| 16% < 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 ≤ 18% | 50% |
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 > 18% | 0% |

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可解除限售的标准系数（X）= 标准系数（M）× 标准系数（N）

预留授予的限制性股票各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

①若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

②若预留部分限制性股票于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 考核指标 A | |
|----------|--|--|
| | 净利润（指标权重 50%） | 营业收入（指标权重 50%） |
| 第一个解除限售期 | 以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 147.57% | 以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 61.39% |
| 第二个解除限售期 | 以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 235.99% | 以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 102.90% |

公司层面考核指标 A 业绩完成情况对应不同的标准系数（M），具体如下：

| 业绩完成情况 | 净利润、营业收入 | 净利润、营业收入二者达 | 净利润、营业收入 |
|--------|----------|-------------|----------|
| | | | |

| | | | |
|---------------|------|-----|------|
| | 均达标 | 标其一 | 均未达标 |
| 标准系数 M | 100% | 50% | 0% |

注：上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润，并剔除全部在有效期内激励计划在当年所产生的股份支付费用影响。

公司层面考核指标 B 业绩完成情况对应不同的标准系数（N），具体如下：

| 考核指标 B | 标准系数 N |
|--|--------|
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $\leq 12\%$ | 100% |
| $12\% <$ 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $\leq 16\%$ | 80% |
| $16\% <$ 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $\leq 18\%$ | 50% |
| 考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重 $> 18\%$ | 0% |

注：上述考核当年年末应收账款余额占当年度营业总收入比重以合并报表数据为准。

公司层面可解除限售的标准系数（X）=标准系数（M） \times 标准系数（N）

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年未解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

（4）子公司层面业绩考核要求

子公司的考核是通过激励对象所在子公司年度业绩目标的考核结果确定达标情况，子公司层面考核结果如下所示：

| 业绩完成比例 P | $P \geq 85\%$ | $85\% > P \geq 60\%$ | $P < 60\%$ |
|----------|---------------|----------------------|------------|
| 标准系数 Y | 100% | $P/85\%$ | 0% |

若子公司层面完成业绩目标的 85% 及以上，则子公司层面可解除限售比例为 100%；若子公司层面完成业绩目标的 60%-85%（含 60%），则子公司层面可解除限售比例为 $P/85\%$ ；若子公司层面业绩完成情况未达到 60%，则子公司层面不可解除限售。如未达到解除限售条件的，当期的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

（5）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象个人的绩效考核结果确定其行权的比例，个人层面标准系数（Z）按下表考核结果确定：

| 考核得分 Q | $Q \geq 80$ | $80 > Q \geq 70$ | $70 > Q \geq 60$ | $Q < 60$ |
|--------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 评价结果 | 优秀 | 良好 | 合格 | 不合格 |

| | | | | |
|--------|------|-----|-----|---|
| 标准系数 Z | 100% | 80% | 60% | 0 |
|--------|------|-----|-----|---|

激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面标准系数 X×子公司层面标准系数 Y×个人层面标准系数 Z。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销。

九、股权激励计划授予权益数量及权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权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、股票拆细

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

其中：Q₀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、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

（2）配股

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

其中：Q₀为调整前的股票期权数量；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为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀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，股票期权的数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权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、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

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、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

(2) 配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

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

(4) 派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格。经派息调整后， P 仍须为正数。

(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。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。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，同时公告律师事务所意见。

(二) 限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对

限制性股票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

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

(2) 配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； 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 为调整后的限制性股票数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

(4) 增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下，限制性股票的数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，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

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 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

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）； P 为调整后的授予

价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 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 仍须为正数。

(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。

3、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、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，同时公告律师事务所意见。

十、股权激励计划的实施程序

(一) 本激励计划生效程序

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，并提交董事会审议。

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大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权、注销及限制性股票的授予、解除限售和回购注销工作。

3、独立董事及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大会前，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。公司应当在股东大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,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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,亦不得成为激励对象。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《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 (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。公司股东大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大会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司应在规定时间内向激励对象授予股票期权和限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施股票期权和限制性股票的授予、行权/解除限售和注销/回购注销。

(二) 本激励计划的权益授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《股权激励协议书》,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,董事会应当就本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,预留权益的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及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。

3、公司监事会应当对股票期权和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本激励计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在 60 日内对激励对象进行授予,并完成公告、登记等相关程序。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》及其他相关法律、法规规定，上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在上述 60 日期限之内）。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确。

6、公司授予权益后，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登记结算事宜。

（三）股票期权行权的程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及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权的条件是否成就出具法律意见。公司可根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式并办理相关行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已行权的股票期权进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司股票期权行权前，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登记结算事宜。

4、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

（四）限制性股票的解除限售程序

1、在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，独立董事及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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司办理限制性股票解除限售前，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登记结算事宜。

（五）本激励计划的变更、终止程序

1、本激励计划的变更程序

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

- ①导致加速行权/提前解除限售的情形；
- ②降低行权价格/授予价格的情形。

（3）独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

（4）律师事务所应当就变更后的方案是否符合本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2、本激励计划的终止程序

（1）公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的，终止实施本激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

（2）激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的，公司不再继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益终止行使。

（3）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过并披露。

（4）公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定并披露。

（5）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（6）本激励计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权/回购并注销尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

（7）公司需要回购限制性股票时，应及时召开董事会审议回购股份方案并及时

公告。公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请注销限制性股票的相关手续，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

(8) 公司终止实施本激励计划，自决议公告之日起 3 个月内，不再审议和披露股权激励计划草案。

十一、公司/激励对象各自的权利义务

(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规定的行权或解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则注销相应未行权的股票期权或回购注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3、公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、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、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，积极配合满足行权或解除限售条件的激励对象按规定行权或解除限售。但若因证券交易所、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按自身意愿行权或解除限售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缴纳的个人所得税。

6、公司确定本激励计划的激励对象并不意味着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，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

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，公司可注销激励对象相应未行权的股票期权或回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票。情节严重的，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

8、法律、法规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

发展做出应有贡献。

2、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的股票期权或限售其获授的限制性股票。

5、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前激励对象不享受投票和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

激励对象获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。在限制性股票解除限售之前，激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务。

6、公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

7、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

8、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行使权益安排的，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。

9、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

（一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息：

（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情形；

(5) 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 公司出现合并、分立的情形。

3、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权/解除限售安排的，未授予的股票期权/限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息。激励对象获授的股票期权已行权的/限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

(二) 激励对象个人情况发生变化的处理

1、激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定自情况发生之日，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期存款利息，离职前需缴纳完毕已行权的股票期权/已解除限售的限制性股票相应个人所得税：

(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进入措施；

(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) 证监会认定的其他情形。

2、激励对象发生职务变更,但仍属于激励对象范围的,其已获授的股票期权/限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格。若激励对象因上述原因给公司带来损失,公司有权向激励对象进行追偿。激励对象离职前需缴纳完毕已行权的股票期权/已解除限售的限制性股票相应个人所得税。

激励对象因职务变更,从而担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司股票期权/限制性股票的职务,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销,已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加同期银行存款利息。

3、激励对象主动离职,自情况发生之日,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格。

激励对象因退休、公司裁员、劳动合同/聘用协议到期不再续约而离职,自情况发生之日,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加银行同期存款利息。

激励对象离职前需缴纳完毕已行权的股票期权/已解除限售的限制性股票相应个人所得税。

退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务,其已获授的股票期权/限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

(1) 激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的,激励对象将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入行权/解除限售条件。

(2) 激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息，离职前需缴纳完毕已行权的股票期权/已解除限售的限制性股票相应个人所得税。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象因执行职务身故的，其获授的股票期权/限制性股票将由其指定的继承人代为持有，并按照身故前本激励计划的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权/解除限售条件。

(2) 激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加同期银行存款利息。已行权的股票期权/已解除限售的限制性股票由其指定继承人继承，并依法代为缴纳完毕相应个人所得税。

6、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定处理方式。

(三) 公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，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。

十三、会计处理方法与业绩影响测算

(一) 股票期权会计处理

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、股票期权价值的计算方法及参数合理性

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价

值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2021 年 10 月 12 日用该模型对首次授予的 158.5667 万份股票期权进行预测算。

(1) 标的股价：30.72 元/股（假设授予日公司收盘价为 30.72 元/股）

(2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予之日至每期首个行权日的期限）

(3) 历史波动率：14.52%、17.51%、18.53%（分别采用上证指数最近一年、两年、三年的波动率）

(4) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）

(5) 股息率：1.3532%、2.0254%、2.0725%（采用证监会同行业近一年、两年、三年的股息率）

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司 2021 年 11 月初首次授予股票期权，则 2021-2024 年首次授予部分股票期权成本摊销情况见下表：

| 首次授予的股票 期权数量（万份） | 需摊销的总费用 （万元） | 2021 年 （万元） | 2022 年 （万元） | 2023 年 （万元） | 2024 年 （万元） |
|---------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 158.5667 | 371.05 | 29.55 | 168.40 | 114.96 | 58.14 |

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、行权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。

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刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

（二）限制性股票会计处理

1、限制性股票公允价值的计算方法及参数合理性

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。公司于草案公告日对首次授予的 317.1333 万股限制性股票进行预测算（授予时进行正式测算）。在测算日，每股限制性股票的股份支付公允价值=公司股票的市场价格-授予价格，为每股 20.22 元。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司依据会计准则的相关规定，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解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2021 年 11 月初首次授予限制性股票，则 2021-2024 年首次授予部分限制性股票成本摊销情况如下表所示：

| 首次授予的限制性股票数量（万股） | 需摊销的总费用（万元） | 2021 年（万元） | 2022 年（万元） | 2023 年（万元） | 2024 年（万元） |
|------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
| 317.1333 | 3329.90 | 323.74 | 1775.95 | 860.22 | 369.99 |

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。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。

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刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

本激励计划首次授予部分股票期权与首次授予部分限制性股票合计需摊销的费用预测如下表所示：

| 需摊销的总费用（万元） | 2021 年（万元） | 2022 年（万元） | 2023 年（万元） | 2024 年（万元） |
|-------------|------------|------------|------------|------------|
| 3700.95 | 353.29 | 1944.34 | 975.18 | 428.13 |

十四、上网公告附件

- 1、《浙江永和制冷股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》
- 2、《浙江永和制冷股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》

浙江永和制冷股份有限公司董事会

2021年10月13日