证券代码：688335　　证券简称：复洁环保　　公告编号：2023-049

上海复洁环保科技股份有限公司 2023 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：上海复洁环保科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司 A 股普通股及/或自二级市场回购的公司 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：本激励计划拟向激励对象授予 183.4502 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 10,186.0511 万股的 1.80%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

一、本激励计划的目的与原则及其他股权激励计划

（一）本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制、吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，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《上海复洁环保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）其他股权激励计划

截至本激励计划草案公告日，公司正在实施 2020 年限制性股票激励计划，其简要情况如下：

公司于 2020 年 11 月 25 日召开的第二届董事会第十八次会议及第二届监事会第十四次会议、2020 年 12 月 14 日召开 2020 年第三次临时股东大会，会议审议通过公司 2020 年限制性股票激励计划。

2020 年 12 月 25 日，公司召开第二届董事会第十九次会议、第二届监事会第十五次会议，同意公司以 20.00 元/股的授予价格向 14 名激励对象授予 59.00 万股限制性股票。

2022 年 4 月 22 日，公司召开第三届董事会第六次会议、第三届监事会第五次会议，鉴于 2020 年限制性股票激励计划第一个归属期未达到公司层面业绩考核目标，所有激励对象对应的第一个归属期的限制性股票全部取消归属并由公司作废。2023 年 3 月 30 日，公司召开第三届董事会第十六次会议、第三届监事会第九次会议，公司 2020 年限制性股票激励计划第二个归属期规定的归属条件已经成就。2023 年 5 月 17 日，第二个归属期符合归属条件的股票上市流通。其他批次限制性股票尚未到归属期。

本激励计划与正在实施的 2020 年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

二、股权激励方式及股票来源

（一）本激励计划的激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，以授予价格分次获得公司 A 股普通股，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

（二）本激励计划的标的股票来源

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 股普通股及/或自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

若届时本激励计划所涉及标的股票的来源方式为公司从二级市场回购 A 股普通股股票，则相关股份为根据公司 2023 年 8 月 21 日召开的第三届董事会第十四次会议审议通过的《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》而回购的公司股份，本次回购的资金总额不低于人民币 2,500 万元（含），不超过人民币 5,000 万元（含），资金来源为公司部分超募资金。本次回购股份的处置符合《公司法》第一百四十二条规定。

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 183.4502 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 10,186.0511 万股的 1.80%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划公告日，公司实施的《2020 年限制性股票激励计划》尚处于有效期内，公司《2020 年限制性股票激励计划》已授予的限制性股票数量为 82.60 万股（考虑权益分派的影响），加上本次拟授予的限制性股票数量 183.4502 万股，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合计为 266.0502 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.61%。

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20%。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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整限制性股票的授予/归属数量。

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

本激励计划的激励对象包括公司（含分公司、控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员、高层管理人员、中层管理人员及核心骨干员工，不包括独立董事、监事。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

1、本激励计划授予的激励对象总人数为 70 人，约占公司总人数（截至 2023 年 8 月 31 日）197 人的比例为 35.53%，包括：

（1）公司董事、高级管理人员、核心技术人员；

（2）公司高层管理人员；

（3）公司中层管理人员及核心骨干员工。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。

除非本激励计划另有约定，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的有效期内与公司存在聘用或劳动关系。

2、本激励计划授予的激励对象包括公司实际控制人黄文俊先生、孙卫东先生、吴岩先生。公司将前述人员纳入本激励计划的原因在于：

（1）黄文俊先生作为公司实际控制人、董事长，是公司的核心管理者，长期引导公司的总体战略部署和日常经营决策，对公司的战略布局、经营管理及引领公司可持续发展起着决定性作用。

（2）孙卫东先生担任公司董事、行政管理中心主任，主要负责统筹管理各类行政事务，对公司的日常管理起到重要积极影响作用。

（3）吴岩先生担任公司质量与安全管理中心主任，主要负责公司生产安全、环保合规等综合管理工作，对公司的生产管理起到了重要作用。

因此，本激励计划将上述人员作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求，有助于促进公司核心人员的稳定性和积极性，从而有助于公司长远发展，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

（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、董事、高级管理人员、核心技术人员及其关联人						
1	黄文俊	中国	董事长	1.0345	0.56%	0.01%
2	孙卫东	中国	董事	1.0345	0.56%	0.01%
3	曲献伟	中国	董事、总经理、核心技术人员	1.0345	0.56%	0.01%
4	李文静	中国	董事、副总经理、董事会秘书	1.0345	0.56%	0.01%
5	王懿嘉	中国	董事、财务总监	1.0345	0.56%	0.01%
6	雷志天	中国	董事、核心技术人员	4.8276	2.63%	0.05%
7	卢宇飞	中国	副总经理、核心技术人员	1.0345	0.56%	0.01%
8	牛炳晖	中国	核心技术人员	4.8276	2.63%	0.05%
9	徐美良	中国	核心技术人员	3.4483	1.88%	0.03%
10	吴岩	中国	质量与安全管理中心主任	1.0345	0.56%	0.01%
小计				20.3450	11.09%	0.20%
二、其他激励对象						
公司高层管理人员（7 人）				28.6208	15.60%	0.28%
公司中层管理人员及核心骨干员工（53 人）				134.4844	73.31%	1.32%
小计				163.1052	88.91%	1.60%
合计（70 人）				183.4502	100.00%	1.80%

注 1：在限制性股票授予前，激励对象提出离职、或因个人原因自愿放弃全部或部分拟获授限制性股票的，授权董事会进行相应调整，将未实际授予的限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配。

注 2：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

注 3：本计划激励对象不包括公司独立董事、监事及外籍员工。

（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，并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。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。

（五）在本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）本激励计划的相关日期及期限

1、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。

自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告，授予日必须为交易日；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票作废失效。

2、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 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司季度报告、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，至依法披露之日；

（4）中国证监会及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、规范性文件对不得归属的期间另有规定或上述规定发生变化，则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的相关法律、行政法规及规范性文件的规定。

本激励计划授予的限制性股票的各批次归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	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%

归属期内，激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，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。

3、其他限售规定

本激励计划的其他限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》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，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，将其或其配偶、父母、子女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）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股份还需遵守《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》等有关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等相关法律、法规、规范性文件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）限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为 10.00 元/股，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 10.00 元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股及/或自二级市场回购的公司 A 股普通股股票。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格为 10.00 元/股。

（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）为每股 21.98 元，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 45.50%；

（2）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）为每股 22.01 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 45.44%；

（3）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）为每股 22.81 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 43.85%；

（4）本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）为每股 23.75 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 42.11%。

2、定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定。

一方面，股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，公司设置了具有合理的业绩考核目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励计划的定价原则与业绩考核目标相匹配。另一方面，公司属于人才技术导向型企业，公司高度重视人才队伍建设，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径，公司本次采用自主定价方式确定的授予价格，有助于进一步稳定和激励公司核心骨干员工，为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划限制性股票的授予价格确定为 10.00 元/股，本激励计划的实施将更加稳定员工团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

公司聘请的具有证券从业资质的独立财务顾问已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情形发表意见，具体内容详见公司同日披露于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）股份有限公司关于上海复洁环保科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

“本独立财务顾问认为：本激励计划已对限制性股票的定价方式及定价依据作出说明，符合《上市规则》第十章及《管理办法》第二十三条的规定，相关定价方式和定价依据合理、可行，有利于本激励计划的顺利实施，有利于公司现有团队的稳定，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。”

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；若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、激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属其所获授的各批次限制性股票前，须满足在公司 12 个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2020-2022 年毛利润平均值（Y0）或公司 2020-2022 年净利润平均值（Z0）为业绩基数，对各考核年度的毛利润或净利润平均值定比业绩基数的增长率进行考核，根据公司业绩实际完成情况核算公司层面归属比例（X）。本激励计划各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	毛利润平均值增长率（A）		净利润平均值增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2023	48%	38%	48%	38%
第二个归属期	2023～2024	52%	42%	50%	40%
第三个归属期	2023～2025	56%	45%	54%	43%

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面归属比例与相应归属期业绩考核指标的实际完成情况相挂钩，则公司层面限制性股票归属比例（X）确定方法如下：

业绩实际完成情况		公司层面归属比例（X）
对应考核年度毛利润平均值（Y）	Y≥Y0×（1+Am）	X0=100%
	Y0×（1+An）≤Y＜Y0×（1+Am）	X0=｛Y/[Y0×（1+Am）]｝×100%
	Y＜Y0×（1+An）	X0=0%
对应考核年度净利润平均值（Z）	Z≥Z0×（1+Bm）	X0=100%
	Z0×（1+Bn）≤Z＜Z0×（1+Bm）	X0=｛Z/[Z0×（1+Bm）]｝×100%
	Z＜Z0×（1+Bn）	X0=0%
公司层面归属比例（X）	X 取 X0 与 X0 的较大值	

注：1、上述“毛利润”指经审计的上市公司营业收入减去经审计的上市公司营业成本。

2、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本计划有效期内公司股权激励计划及/或员工持股计划所计提的全部股份支付费用。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核年度未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

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，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：

考核评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面归属比例（S）	100%	80%	60%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例（X）×个人层面归属比例（S）。

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或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

（三）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，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核，符合《上市公司股权激励管理办法》等有关规定。

公司层面业绩指标为毛利润增长率或净利润增长率，前述指标均为公司核心财务指标，毛利润反映了公司产品市场竞争力和盈利能力，净利润指标能够真实反映公司的盈利能力和成长性。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学，有助于调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

由于本次股权激励面向公司董事、高级管理人员、核心技术人员、高层管理人员、中层管理人员及核心骨干员工，为了更大程度的调动公司员工在公司经营过程中的主观能动性，除公司总体层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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，以确保每位员工个体能力的最大化体现，并获得与自身劳动付出对应的股权激励回报。公司将根据激励对象考核年度的个人绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件及具体的归属比例。

综上，公司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、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、公司薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）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。公司将聘请具有证券从业资格的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，法律、行政法规及相关证券法律法规禁止成为激励对象的情形除外。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。公司应当在召开股东大会前，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

6、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》第九条规定的本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、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。

7、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，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，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、股东大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。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）、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行限制性股票的授予、公告等相关程序。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。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。

（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，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使权益的条件是否成就出具法律意见。

2、归属期内，激励对象获授的限制性股票满足归属条件的，公司可按规定办理归属事项；未满足归属条件的限制性股票或者满足归属条件但激励对象未申请归属的限制性股票不得归属，并作废失效；公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时披露独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司办理限制性股票的归属事宜前，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股份归属事宜。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告之日起至激励对象完成限制性股票归属登记前，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、股票拆细

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

本激励计划草案公告之日起至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，但任何调整不得导致授予价格低于股票面值。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=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、股票拆细的比率；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

公司股东大会授权公司董事会，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，必须提交公司股东大会审议）。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）本激励计划的会计处理方法

1、授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用 Black-Scholes 模型确定第二类限制性股票在授予日的公允价值。

2、可归属日前

公司在可归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估算为基础，按照授予日第二类限制性股票的公允价值和归属比例，将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可归属日之后

可归属日之后，不再对已确认的成本费用和所有者权益进行调整。达到归属条件的，结转可归属日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”。

（二）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。假设公司于 2023 年 9 月向激励对象授予限制性股票共计 183.4502 万股，以 2023 年 9 月 11 日作为基准日进行预测算。具体参数选取如下：

1、标的股价：22.10 元/股（假设授予日收盘价为 2023 年 9 月 11 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：13.3319%、15.1307%、15.0051%（分别采用上证指数近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

4、无风险利率：2.0952%、2.2511%、2.3337%（分别采用中国国债 1 年期、2 年期、3 年期收益率）；

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 2023 年 9 月底）：

授予限制性股票数量（万股）	预计摊销的总费用（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）
183.4502	2,296.79	370.71	1,257.00	493.25	175.84

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、公司层面业绩考核或个人层面绩效考核达不到对应标准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。

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。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，并有效激发团队的积极性，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，经薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以将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，公司还可按照有关法律法规的规定就公司因此遭受的损失进行追偿。

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。

7、股东大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《限制性股票激励协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

8、法律、行政法规及规范性文件等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、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、质押、抵押、担保或用于偿还债务。

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

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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、法律、行政法规及规范性文件等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《限制性股票激励协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票激励协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司薪酬与考核委员会调解解决。若自事实或纠纷发生之日起 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）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

3、公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害