

(上接 D71 版)

$Q = Q_0 \times (1 + n)$
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数量。

(2) 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。

(3) 配股
 $Q = Q_0 \times (1 + n)$
其中: Q_0 为调整前的限制性股票数量; 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。

(4) 回购价格的调整方法

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细
 $P = P_0 \times (1 + n)$

其中: P_0 为调整前的授予价格; n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率; P 为调整后的回购价格。

(2) 缩股
 $P = P_0 \times n$

其中: P_0 为调整前的授予价格; n 为缩股比例; P 为调整后的回购价格。

(3) 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 为调整后的回购价格。经派息调整后, P 仍须大于 1。若激励对象因获授的限制性股票而取得现金股利由公司代扣的, 应作为应付税款在限制性股票解锁解除限售日向激励对象支付, 则尚未解除限售的限制性股票的回购价格不作调整。

(4) 配股
 $P = (P_0 + P_1 \times n) / (1 + n)$

其中: P_0 为调整前的授予价格; P_1 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); P 为调整后的回购价格。

4. 回购数量根据公司股东大会授权及召开董事会会议, 根据上述已列明的原因制定回购方案, 董事会根据上述原因调整回购数量或回购价格后, 应及时公告。其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的, 应经董事会做出决议并经股东大会审议通过。

5. 回购注销的程序

公司按照本激励计划的规定实施回购时, 应向深圳证券交易所申请回购该等限制性股票, 经深圳证券交易所确认后, 由登记结算公司办理登记注销事宜。公司应将回购款项支付给激励对象并予以登记结算公司完成相应股份的过户手续; 在过户完成后的合理时间内, 公司应注销该部分股票。

(十一) 限制性股票会计处理

1. 限制性股票的会计处理

根据财政部《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, 公司将根据等待期内的每个资产负债表日, 根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等信息, 修正预计可解除限售的限制性股票数量, 并按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。

2. 预计本激励计划实施对各期业绩的影响

公司向激励对象授予的 897.80 万股限制性股票, 按照草案公布前一交易日的收盘数据测算限制性股票的公允价值, 预计的授予费用总额为 5,934.46 万元, 该等费用总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认, 且在经营业绩逐步上升, 根据会计准则的规定, 具体金额将以实际授予日计算的限制性股票公允价值为准。

假设公司 2024 年 1 月 31 日授予限制性股票, 则未来各年限制性股票成本摊销情况如下:

授予的限制性股票数量(万股)	需摊销的总费用	2024 年	2025 年	2026 年	2027 年
897.80	5,934.46	5,335.95	1,681.43	667.63	49.45

注: 1. 上述费用为预测成本, 实际成本将与授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及(解除限售)权益工具数量的最佳估计相关;

2. 摊销费用注意上述股份支付费用可能产生的摊销影响;

3. 上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出具的审计报告为准。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计, 在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下, 限制性股票激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响, 但影响程度不大, 考虑到本激励计划对公司经营业绩的正向作用, 由此该部分激励费用支出, 业绩指标完成情况等信息, 修正预计可解除限售的限制性股票数量, 并按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。

(二) 股票来源

本激励计划中, 股票来源的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

(三) 股票数量

本激励计划拟授予激励对象股票期权 507.00 万份, 占本激励计划草案公告日公司股票总股本 105,662.70 万股的 0.48%, 不设置预留权益。

本激励计划授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下, 在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

(三) 激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权按照如下比例在各激励对象间进行分配:

姓名	职务	获授股票期权数量(万份)	占本激励计划授予股票期权总数比例	占本激励计划公告股本总额比例
李建军	董事、总裁	25.00	4.93%	0.02%
冯志波	副总裁	22.00	4.34%	0.02%
董庆峰	副总裁	20.00	3.94%	0.02%
王瑞峰	副总裁	20.00	3.94%	0.02%
董亚伟	董事、副总裁、董事会秘书	18.00	3.55%	0.02%
徐高勇	财务负责人	16.00	3.16%	0.02%
公司及控股子公司中层管理人员、核心技术(业务)人员(共 36 人)		386.00	76.13%	0.37%
合计		507.00	100.00%	0.48%

注: 上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异, 系以上百分比结果四舍五入所致。

(四) 相关说明

上述任何一名激励对象通过全部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股本总额的 1.00%, 公司全部有效期内股权激励计划所涉及标的股票总数未超过本激励计划授予股东大会时公司股本总额的 10.00%, 激励对象因个人原因自愿放弃授予权益的, 由董事会授予数量作相应调整, 激励对象在认购限制性股票时资金不足可以相应减少认购限制性股票数量。

(五) 有效期、授权日、等待期、可行权日及行权安排、禁售期

1. 有效期

本激励计划有效期自股票期权授权之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止, 最长不超过 120 个月。

2. 授权日

本激励计划经股东大会审议通过后, 公司将 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权, 并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的, 应当及时披露未完成的原因, 并公告终止实施本激励计划。根据《管理办法》(证监会第 1 号) 规定不得授权日计算的期间不计入可行权日。

3. 等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期, 分别为 12 个月、24 个月、36 个月, 均自股票期权授予之日起计算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

4. 可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后, 方可开始行权, 可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日, 且不得为下列期间内不得行权:

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内, 因特殊原因推迟公告日期的, 自原预约公告日前 30 日算起;

(2) 前一季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;

(3) 可能对公司股票及其衍生品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) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

如未来相关法律法规、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化, 以新的要求为准。

5. 本激励计划的授予股票期权执行时间安排

(1) 本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如后所示:

行权期	行权安排	行权比例
首次授予的第一个行权期	自股票期权首次授予之日起 12 个月内的首个交易日起至股票期权首次授予之日起 24 个月的最后一个交易日当日止	40%
首次授予的第二个行权期	自股票期权首次授予之日起 24 个月内的首个交易日起至股票期权首次授予之日起 36 个月的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的第三个行权期	自股票期权首次授予之日起 36 个月内的首个交易日起至股票期权首次授予之日起 48 个月的最后一个交易日当日止	30%

6. 禁售期

激励对象通过本激励计划所获股票的禁售规定, 按照《公司法》《证券法》等相关法律法规、行政法规、部门规章、规范性文件(以下简称“规范性文件”)执行, 具体内容如下:

(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及其配偶、父母、子女的, 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) 在本计划有效期内, 如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、行政法规、部门规章、规范性文件(以下简称“规范性文件”)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股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律法规、行政法规、部门规章、规范性文件(以下简称“规范性文件”)的规定。

(4) 其他适用《公司法》和《证券法》的有关规定, 参照本条第(1)至(3)项进行确定, 具体需遵守相关法律法规及股权激励授予协议中的相关规定。

(六) 锁定期执行的行权价格和行权价格的确定方法

1. 本激励计划授予的股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为 13.21 元/股。即满足行权条件后, 激励对象获授的每份股票期权可以以 13.21 元的价格购买 1 股公司股票。

2. 首次授予股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的行权价格不得低于股票票面金额, 且不得低于下列价格较高者:

(1) 本激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价为每股 13.21 元;

(2) 本激励计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价为每股 12.00 元;

(七) 股票期权的授予与行权条件

1. 股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时, 公司向激励对象授予股票期权; 反之, 若下列任一授予条件未达成, 则不得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

激励对象行权已获授的股票期权必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。

某激励对象出现上述第(2)条规定情形之一的, 公司将终止其参与本激励计划的权力, 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. 公司层面业绩考核要求

本激励计划的业绩考核目标为考核年度为 2024—2026 年三个会计年度, 分年度对公司的业绩指标进行考核, 以达到的公司业绩考核目标作为激励对象当年度行权条件之一。

首次授予的股票期权各期行权业绩考核目标如下表所示:

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以公司 2022 年扣非后净利润为基础, 2024 年扣非后净利润增长率不低于 100%
第二个行权期	以公司 2022 年扣非后净利润为基础, 2025 年扣非后净利润增长率不低于 130%
第三个行权期	以公司 2022 年扣非后净利润为基础, 2026 年扣非后净利润增长率不低于 170%

注: 上述“扣非后净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润, 同时扣除了与其相关的

注: 上述“扣非后净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润扣除非经常性损益的净利润, 同时剔除本次股权激励支付费用的影响, 下同。

2. 授予日

公司业绩考核指标不同完成情况下, 本期激励计划的股票期权按照本计划规定的程序进行行权; 若公司业绩考核目标完成率大于等于 100%, 则其当期的股票期权按照本计划规定的程序进行行权; 若公司业绩考核目标完成率大于等于 80%且小于 100%, 则业绩指标的完成比例与当期可行权的股票期权比例; 若公司业绩考核目标完成率小于 80%, 则其当期的股票期权不可行权, 可行权的股票期权数量按当期可行权比例确定。

3. 激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。公司管理层、人力资源部和相关业务部门将负责对激励对象每个考核年度的绩效考核进行评分。根据《考核管理办法》, 激励对象当年实际可行权数量同时与其个人上一年度的绩效考核目标挂钩。可行权比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。若激励对象个人年度绩效考核等级等于或高于“优秀”, 则按照本计划规定的比例分批行权; 若激励对象考核等级为“良好”且等于或高于 80%且小于 100%, 则考核系数乘以个人年度当期可行权的股票期权数量; 若激励对象个人年度绩效考核等级为“合格”, 则考核系数乘以个人年度绩效考核等级为 80%, 则公司将按照本计划的实际, 其相对可行权期所获授但尚未行权的股票期权进行注销。

本激励计划具体内容参照《考核管理办法》执行。

(八) 考核指标的科學性和合理性说明

公司主要业务包括制冷空调设备、制冷空调设备、新能源汽车热管理核心零部件的研发、生产和销售, 公司始终坚持“全员经营、专业专注、瘦身健体、提质增效”的经营方针, 以“以人为本、打造”以客户为中心、技术创新、成本领先”的核心竞争力。

为实施公司发展目标, 公司拟通过本次激励计划的有效实施, 充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术(业务)人员的积极性, 公司综合考虑了宏观经济、经济环境、公司现阶段发展重点、市场竞争情况等要素, 主要年度的绩效考核目标挂钩。该指标能反映企业真实经营业绩情况, 是体现企业主营业务成长和经营成果最终体现的核心任务指标, 能够较好较好的反映本市场表现。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性, 有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性, 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、持久的回报。

除公司层面的业绩考核外, 公司对个人还设置了严格的绩效考核体系, 能够对被激励对象的工作绩效作出较为客观的评价。公司将根据激励对象在各个行权期的前一个年度绩效考核结果, 确定被激励对象的可行权期当可行权的股票期权数量。

综上, 本激励计划的考核指标考核体系的考核体系具有全面性、综合性及可操作性, 不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性, 促进公司核心队伍的建设, 也对激励对象起到良好的约束作用, 为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

(九) 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

若在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权股份登记期间, 公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、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: Q_0 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、拆细后增加的股票数量); Q 为调整后的股票期权数量。

(2) 缩股

$Q = Q_0 \times n$

其中: Q_0 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。

(3) 配股

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

其中: Q_0 为调整前的股票期权数量; 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 为调整后的股票期权数量。

(4) 增发

公司在增发新股的情况下, 股票期权数量不做调整。

2. 行权价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权行权期间, 公司有派息、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, 应对股票期权行权价格进行相应的调整, 但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。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

$P = P_0 - (1 + n)$

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) 缩股

$P = P_0 \times n$

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。

(3) 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。

(4) 配股

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

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公司总股本的比例); P 为调整后的行权价格。

(5) 增发

公司在增发新股的情况下, 股票期权价格不做调整。

3. 股票期权激励计划的调整程序

经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。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后, 应及时公告并通知激励对象。律师事务所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出具专业意见。

(十) 激励对象权益会计处理

1. 股票期权的会计处理

根据财政部《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, 公司将根据等待期内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信息, 修正预计可行权的股票期权数量, 并按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。

2. 预计本激励计划实施对各期业绩的影响

公司向激励对象授予的 507.00 万份股票期权, 按照草案公布前一交易日的收盘数据测算算授予日股票期权的公允价值, 预计本次授予的权益工具公允价值总额为 796.21 万元, 该等公允价值总额作为公司本激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认, 根据会计准则的规定, 具体金额将以实际授予日计算的股份公允价值为准。

假设公司 2024 年 1 月 31 日授予股票期权, 且股票期权授予的全部激励对象均符合本激励计划的行权条件且在各行权期内全部行权, 则未来各年期权成本摊销情况如下表:

授予的股票期权数量	需摊销的总费用	2024 年	2025 年	2026 年	2027 年
507.00	796.21	407.44	254.79	118.96	9.02

注: 1. 上述费用为预测成本, 实际成本与行权价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及可行权权益工具数量的最佳估计相关;

2. 摊销费用注意上述股份支付费用可能产生的摊销影响;

3. 上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出具的审计报告为准;

4. 上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异, 系四舍五入所致。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计, 在不考虑激励计划对公司业绩的摊薄作用情况下, 本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响, 但影响程度不大。考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用, 由此该部分激励费用支出, 业绩指标完成情况等信息, 修正预计可行权的股票期权数量, 并按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。

(十一) 激励对象在子公司发生控制权变更

1. 股票期权的会计处理