

证券代码：874207

证券简称：汇舸环保

主办券商：银河证券

上海汇舸环保科技集团股份有限公司  
2024 年股票期权激励计划（草案）

2024 年 7 月

## 声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：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。

## 特别提示

一、公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《上海汇舸环保科技集团股份有限公司章程》的规定，制定本激励计划。

二、本激励计划采取的激励形式为股票期权，即在满足行权条件和行权安排等情况下，激励对象依其每份股票期权于有效期的可行权时间内，以事先约定的行权价格购买1股标的股票的权利。

本激励计划标的股票来源方式为公司于首次公开发行境外上市外资股（H股）股票后，作为上市公司向上市前已确定的激励对象发行境外上市外资股（H股）股票。标的股票种类为境外上市外资股（H股）股票，每股面值为1元。

三、本激励计划拟向激励对象授予合计393万份股票期权，对应股票数量占本激励计划经公司股东会审议批准时公司股本总额的比例为13.10%。

四、股票期权的行权价格为25元/股，行权价格不低于股票票面金额。在本激励计划公布当日至激励对象完成行权的期间内，如公司发生资本公积转增股本、派发红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，行权价格将做相应调整。

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为50人，均为公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员与核心员工，其中核心员工的认定由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东会审议批准确定，不包括公司独立董事（如有）、监事。

六、本激励计划的有效期为自首次授予之日起至全部股票期权行权或注销完毕之日止，有效期从首次授予权益日起不超过10年。

七、公司不得为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

八、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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

九、本激励计划中存在“公开发行股票”、“上市”等表述，相关表述不构

成公司承诺。公司上市行为具有不确定性风险，敬请广大投资者注意投资风险。

十、本激励计划中存在“业绩指标”等相关表述，不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十一、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。



## 目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	8
第三章	股权激励计划的管理机构	9
第四章	激励对象的确定依据和范围	10
第五章	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	13
第六章	激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	24
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	27
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	28
第九章	股权激励计划的调整方法	32
第十章	股权激励的会计处理	34
第十一章	股权激励计划的相关程序	36
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	39
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	42
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	43
第十五章	附则	45

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义<sup>1</sup>：

释义项目		释义
公司/挂牌公司	指	上海汇舸环保科技集团股份有限公司
本激励计划	指	上海汇舸环保科技集团股份有限公司 2024 年股票期权激励计划
激励对象	指	依据本激励计划规定，获得期权的公司及其子公司的董事、高级管理人员、核心员工
股票期权	指	公司授予激励对象的、在公司首次公开发行境外上市外资股（H 股）股票并上市后一定期限内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量股份的权利
标的股票	指	根据本激励计划，激励对象有权购买的公司股票
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指	从股票期权首次授予之日起至全部股票期权行权或注销完毕之日的期间
等待期	指	股票期权授权之日起至可行权日之间的期间
行权	指	激励对象根据本激励计划的规定，行使股票期权购买公司股份的行为
可行权日	指	激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	本激励计划所确定的、激励对象行使股票期权购买标的股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
联交所	指	香港联合交易所有限公司

<sup>1</sup> 注：1、本激励计划中部分合计数与各明细数之和在尾数上如有差异，系由于四舍五入所致；2、本激励计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

《上市规则》	指	《香港联合交易所有限公司证券上市规则》
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法（2023年修订）》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《证券条例》	指	香港证券及期货条例（香港法例第571条）
《监管指引第6号》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《上海汇舸环保科技集团股份有限公司章程》
全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
元、万元	指	人民币元、万元



## 第二章 股权激励计划的目的

公司依据《公司法》《证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定本激励计划。

公司实施本激励计划的主要目的为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住公司优秀人才，充分调动公司管理层及员工的积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和管理层、员工个人利益结合在一起，促进公司长期、持续、健康发展。

公司存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

公司此前实施了三次股权激励，全部在有效期内的股权激励所涉及的标的股票数量为 3,750,000 股，占本激励计划经公司股东会审议批准时公司股本总额的比例为 12.5%。公司此前实施的股权激励与本激励计划不存在关系。

### 第三章 股权激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会负责拟订和修订本激励计划，审议通过后报股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和全国股转公司业务规则进行监督。



## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、 激励对象的确定依据

#### （一） 激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《监管指引第 6 号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近 12 个月内被全国股转公司认定为不适当人选；
- 2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定为不适当人选；
- 3、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构进行行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 4、被中国证监会及派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构采取市场禁入措施且在禁入期间；
- 5、具有《公司法》《上市规则》《证券条例》或其他适用法律法规规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；以及
- 6、法律法规规定不得参与公司股权激励的。

#### （二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括  董事  高级管理人员  核心员工

本次激励对象包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心员工，与实施本激励计划的目的相符合。本激励计划的激励对象为董事和高级管理人员的，由董事会提名，报经股东会审议批准确定。激励对象为核心员工的，由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东会审议批准确定。

本激励计划的激励对象必须在本激励计划规定的等待期及行权期内均在公司或其子公司工作，并签署劳动合同。

如在本激励计划实施过程中，激励对象出现本章节“（一）激励对象确定的法律依据

”约定的不得参与本激励计划情形，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，注销激励对象尚未行权的股票期权；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

## 二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共50人，占公司全部职工人数的比例为47.62%。激励对象的范围为：

公司（包括其子公司）的董事、高级管理人员和核心员工共计 50 人；

激励对象不包括公司监事、独立董事（如有）。

激励对象包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人，具体包括（1）公司实际控制人周洋、赵明珠及陈志远，其中周洋担任公司董事长，赵明珠、陈志远担任公司董事，赵明珠兼任公司总经理，上述人员对公司的战略布局、技术研发、资本运作等方面做出了重大贡献；（2）舒华东持有公司5%股份，并担任公司董事及财务总监，其对公司的资本运作、财务管理等方面工作起到了关键作用。上述激励对象对公司的经营业绩及未来发展有直接影响关系，符合激励对象的范围。

本激励计划不存在预留权益。

## 三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任



激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

不存在下列情形：（1）公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构行政处罚；（2）公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构立案调查；（3）激励对象被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构采取市场禁入措施且在禁入期间；（4）激励对象存在《上市规则》《证券条例》或其他适用法律法规规定的不得担任董事、高级管理人员情形；（5）激励对象最近 12 个月内被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构给予行政处罚；（6）激励对象最近 12 个月内被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定为不适当人选。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

#### 四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公告栏，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。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

## 第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

### 一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为限制性股票 股票期权

本激励计划采取的激励形式为股票期权，即在满足行权条件和行权安排等情况下，激励对象依其每份股票期权于有效期的可行权时间内，以事先约定的行权价格购买1股标的股票的权利。

### 二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票股东自愿捐赠

其他方式

公司通过本激励计划于公司首次公开发行境外上市外资股（H股）股票并在联交所上市（以下简称“首发上市”）前确定激励对象并向他们于首发上市前授予股票期权。本激励计划标的股票来源方式为公司于首发上市后，作为上市公司向上市前已确定的激励对象发行境外上市外资股（H股）股票。标的股票种类为境外上市外资股（H股）股票，每股面值为1元。

### 三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权 393万 份，所涉及的标的股票种类为境外上市外资股（H股）股票，每股面值为1元，占挂牌公司股本总额的百分比为13.1%：

存在（三）期同时实施的其他股权激励计划，公司此前实施了三次股权激励，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为3,750,000股，占本激励计划经公司股东会审议批准时公司股本总额的百分比为12.5%。

本激励计划生效后，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占本激励计划经公司股东会审议批准时公司股本总额的比例未超过30%。

### 四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况



姓名	职务类别	是否为持股 5% 以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的股票期权数量（份）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	标的股票数量	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							
周洋	董事长	持股 5% 以上股东	250,000	6.36%	250,000	0.83%	向激励对象发行股票
赵明珠	董事、总经理	持股 5% 以上股东	250,000	6.36%	250,000	0.83%	向激励对象发行股票
陈志远	董事	持股 5% 以上股东	250,000	6.36%	250,000	0.83%	向激励对象发行股票
陈睿	董事、董事会秘书	否	300,000	7.63%	300,000	1.00%	向激励对



							象发行股票
舒华东	董事、财务总监	持股 5% 以上股东	200,000	5.09%	200,000	0.67%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
Subir Ghatak	子公司董事	否	140,000	3.56%	140,000	0.47%	向激励对象发行股票
杨志富	子公司总经理	否	140,000	3.56%	140,000	0.47%	向激励对象发行股票
曲世祥	研发部总经理	否	140,000	3.56%	140,000	0.47%	向激励对象发行股票
申小娇	财务本部总经理	否	140,000	3.56%	140,000	0.47%	向激励对象发行股票

顾丰杰	工程部总经理	否	140,000	3.56%	140,000	0.47%	向激励对象发行股票
谢晶晶	全球服务中心总经理	否	140,000	3.56%	140,000	0.47%	向激励对象发行股票
胡泓	总经办主任	否	100,000	2.54%	100,000	0.33%	向激励对象发行股票
汤煜	营销本部副总经理	否	100,000	2.54%	100,000	0.33%	向激励对象发行股票
高鹏飞	营销本部副总经理	否	100,000	2.54%	100,000	0.33%	向激励对象发行股票
陆平	子公司副总经理	否	90,000	2.29%	90,000	0.3%	向激励对象发行股票

							票向 激励 对象 发行 股票
唐艳玲	研发部副总 经理	否	90,000	2.29%	90,000	0.3%	向激 励对 象发 行股 票
缪海瑞	工程部副总 经理	否	90,000	2.29%	90,000	0.3%	向激 励对 象发 行股 票
孟庆宇	采购本部副 总经理	否	90,000	2.29%	90,000	0.3%	向激 励对 象发 行股 票
王立群	财务本部副 总经理	否	90,000	2.29%	90,000	0.3%	向激 励对 象发 行股 票
吴茂琛	技术部高级 设计工程师	否	70,000	1.78%	70,000	0.23%	向激 励对 象发 行股

							票
周明娟	财务本部副 总经理	否	60,000	1.53%	60,000	0.2%	向激 励对 象发 行股 票
朱玉米	子公司财务 部副部长	否	60,000	1.53%	60,000	0.2%	向激 励对 象发 行股 票
王永强	工程部高级 主管	否	60,000	1.53%	60,000	0.2%	向激 励对 象发 行股 票
刘臣	营销本部高 级营销主管	否	50,000	1.27%	50,000	0.17%	向激 励对 象发 行股 票
白居申	研发部研发 主管	否	50,000	1.27%	50,000	0.17%	向激 励对 象发 行股 票
席伟	全球服务中 心项目总经 理	否	50,000	1.27%	50,000	0.17%	向激 励对 象发



							行股票
张乐乐	子公司制造部部长	否	50,000	1.27%	50,000	0.17%	向激励对象发行股票
杨志刚	全球服务中心技术经理	否	40,000	1.02%	40,000	0.13%	向激励对象发行股票
孙倩	全球服务中心商务经理	否	40,000	1.02%	40,000	0.13%	向激励对象发行股票
刘季琛	证券部证券事务主管	否	40,000	1.02%	40,000	0.13%	向激励对象发行股票
兰强	研发部研发主管	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
王宝琳	研发部研发主管	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对



							象发行股票
陈文婷	技术部技术主管	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
魏迪	技术部技术主管	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
李晓东	研发部研发主管	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
冯浩	工程部项目主管	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
孙吉	工程部安装经理	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
施银燕	工程部计划	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激

	经理						励对象发行股票
甘刘韵卓	证券部证券事务代表	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
丁玉明	子公司安全环保部副部长	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
危勇	营销部高级营销经理	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
曹月	子公司综合管理部副部长	否	30,000	0.76%	30,000	0.10%	向激励对象发行股票
金海英	采购本部采购助理	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票

陶果香	总经办人事专员	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
周嘉晨	研发部研发助理	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
周佳妮	研发部研发助理	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
季超	总经办行政专员	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
刘志红	子公司生产管理部仓管主管	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
袁旭康	子公司财务部出纳	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股



							票
张弛	子公司制造部电气主管	否	20,000	0.51%	20,000	0.07%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			3,930,000	100%	3,930,000	13.1%	-

上述激励对象中核心员工的认定已经公司董事会审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由监事会对公示情况发表明确意见并提交公司股东会审议。

## 第六章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

### 一、 激励计划的有效期

本次股权激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至全部行权完毕或注销完毕之日止，有效期从首次授予权益日起不超过10年。为免疑问，公司不会在首发上市后再通过本激励计划授予股票期权，但该等约定并不影响在公司首发上市前已授予的股票期权的有效性。

### 二、 激励计划的授权日

本次股权激励计划的授权日为本激励计划经股东会审议通过之日。

经公司股东会审议通过后，公司将在60日内（但不得晚于首发上市之日）授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

### 三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为授予之日至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划授予的股票期权分三期行权，每次行权对应的等待期分别为首发上市后12个月、首发上市后24个月、首发上市后36个月。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

### 四、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日在董事会确认

行权条件成就后披露的行权公告中确定，为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。
- 5、根据《上市规则》《证券条例》或其他适用法律法规不得行权的期间（包括但不限于相关人士知悉股价敏感消息的期间）。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在行权前 6 个月内发生过减持股票行为，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 个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	首发上市之日起12个月后的首个交易日起至首发上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	首发上市之日起24个月后的首个交易日起至首发上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	首发上市之日起36个月后的首个交易日起至首发上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	34%
合计	-	100%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。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。



## 五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

（一）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%；所持公司股份自公司股票上市交易之日起一年内不得转让；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、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。

（三）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，以及中国证监会以及联交所规则对锁定期和减持的规定发生变化，激励对象应从其规定执行锁定期和减持限制的安排；如在公司首发上市过程中，中国证监会以及联交所提出进一步要求的，激励对象应当配合公司和首发上市中介机构作出进一步书面声明和承诺，以及作出其他处理（如有）。



## 第七章 股票期权的行权价格及确定方法

### 一、 行权价格

股票期权的行权价格为25元/股，行权价格不低于股票票面金额。在本激励计划公布当日至激励对象完成行权的期间内，如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、派息等事宜，行权价格将做相应调整。

### 二、 行权价格的确定方法

#### （一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为不低于公司2023年11月30日经评估的每股公允价值。

#### （二） 定价方式的合理性说明

根据蓝策亚洲（北京）资产评估有限公司出具的《资产评估报告》，截至2023年11月30日，公司总股本为3,000万股，股东全部权益价值为70,728.47万元，每股公允价值为23.58元。

本次股票期权的行权价格不低于上述经评估的每股公允价值。

## 第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

### 一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。除本激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》的规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为前述获授权益条件”。因此本激励计划无《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》所称获授权益条件。

#### （一） 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构行政处罚；公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构立案调查
5	中国证监会、全国股转公司、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定的不得实施股权激励的其他情形

#### （二） 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚



5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	激励对象被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构采取市场禁入措施且在禁入期间；激励对象存在《上市规则》《证券条例》或其他适用法律法规规定的不得担任董事、高级管理人员情形；激励对象最近 12 个月内被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构给予行政处罚；激励对象最近 12 个月内被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定为不适当人选

中国证监会、全国股转公司、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定不得成为激励对象的其他情形

## 二、 行使权益的条件

(一) 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构行政处罚；公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构立案调查
5	中国证监会、全国股转公司、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定的不得实施股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
----	----------

1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	激励对象被列为失信联合惩戒对象名单
7	激励对象被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构采取市场禁入措施且在禁入期间；激励对象存在《上市规则》《证券条例》或其他适用法律法规规定的不得担任董事、高级管理人员情形；激励对象最近 12 个月内被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构给予行政处罚；激励对象最近 12 个月内被联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定为不适当人选

中国证监会、全国股转公司、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定不得成为激励对象的其他情形。

### （三）公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期： 2024 年度净利润不低于 13,000 万元（合并口径，下同）
2	第二个行权期： 2025 年度净利润不低于 14,000 万元，或者 2024-2025 年累计净利润不低于 27,000 万元
3	第三个行权期： 2026 年度净利润不低于 15,000 万元，或者 2024-2026 年累计净利润不低于 42,000 万元

存在三期同时实施的股权激励计划，各期激励计划设立的公司业绩指标的关联性为不相关。

### （四）个人业绩指标



本次股权激励包括董事、高级管理人员、核心人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标						
1	激励对象在等待期内须持续在岗，无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同或聘用合同的情形。						
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成重大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形。						
3	<p>公司业绩指标对应考核年度，激励对象设置个人业绩考核，考核结果划分为杰出、优秀、良好、待提升四个等级，若考核结果为杰出、优秀或良好，则该激励对象该考核年度的个人绩效指标考核“合格”，激励对象可根据本激励计划的规定（包括其他行权条件是否已成就）行权，如考核结果为“待提升”，则该激励对象该考核年度的个人绩效指标考核“不合格”，不符合行权条件。具体如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>个人考核年度考核结果</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>考核系数</td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	个人考核年度考核结果	合格	不合格	考核系数	100%	0%
个人考核年度考核结果	合格	不合格					
考核系数	100%	0%					

#### （五）绩效考核指标合理性说明

<p>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和个人层面绩效考核。</p> <p>公司层面业绩考核指标为净利润。净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，体现公司核心竞争力。公司所设定的考核目标充分考虑了行业发展趋势、产品竞争力、同行业可比公司情况、公司在手订单、历史业绩以及业绩测算情况等因素，对激励对象均具有一定挑战性，设定合理、科学。</p> <p>除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象还设置了严密的绩效考核体系（考核结果划分为杰出、优秀、良好、待提升四个等级），公司将根据公司及个人业绩指标的达成情况综合确定激励对象个人是否达到行权的条件。</p>
---

## 第九章 股权激励计划的调整方法

### 一、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

#### 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<sub>0</sub> 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、 配股

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

其中：Q<sub>0</sub> 为调整前的股票期权数量；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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：Q<sub>0</sub> 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、 增发及派息

公司在发生增发新股及派息的情况下，股票期权数量不做调整。

### 二、 股票期权行权价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

#### 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<sub>0</sub> 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

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的行权价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 为配股价；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<sub>0</sub> 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<sub>0</sub> 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。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。

### 三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东会授权公司董事会依据本激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东会审议批准。



## 第十章 股权激励的会计处理

### 一、 会计处理方法

根据财政部《企业会计准则第 11 号——股份支付》等相关规定，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、 授权日会计处理

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值。

#### 2、 等待期会计处理

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量和预计等待期间的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

#### 3、 可行权日会计处理

公司在可行权日将股票期权数量调整为实际可行权数。公司在可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

#### 4、 行权日会计处理

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转截止行权日累计确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

#### 5、 股票期权的公允价值及确认方法

公司将在授权日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值：

- 标的价格：23.58 元/股
- 授予价格：25.00 元/股
- 有效期分别为：首发上市之日起 12 个月，24 个月，36 个月（授予之日起至每个行权期首个可行权日的期限）
- 波动率分别为：40.9%-44.4%



(5) 无风险利率：1.72%-1.94%

(6) 股息率：6.5%

## 二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。假设授权日为2024年8月，则2024年-2027年股票期权成本摊销情况测算见下表：

单位：元

授予的股票 期权数量（ 份）	需摊销的总 费用（元）	2024年	2025年	2026年	2027年
3,930,000	18,347,682	2,865,780	8,597,341	4,794,197	2,090,364

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

## 第十一章 股权激励计划的相关程序

### 一、 激励计划的生效程序

(一) 公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。在董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与激励对象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，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

(二) 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名单，公示期不少于 10 天。

(三) 监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时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。

(四) 主办券商应当对本激励计划草案和公司、激励对象是否符合《监管指引第 6 号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

(五) 公司股东会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，并及时披露股东会决议。公司股东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。

(六) 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权条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

### 二、 授出权益的程序

(一) 公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(二) 本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内（但不得晚于首发上市之日）授予权益并完成公告、登记。公司未能在上述期限内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起 3 个月内不得再次审议股权激励计划。



(三) 公司授予权益后，由公司（或委托券商）办理相应的权益登记事宜。

(四) 未尽事宜，以监管部门的要求为准。

### 三、 行使权益的程序

(一) 在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，监事会、主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜。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。

(二) 激励对象可对已行权的公司股票进行转让，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。

(三) 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、 激励计划的变更、终止的程序

#### (一) 本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前变更本激励计划的，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，应当及时公告并提交股东会审议，且不得包括下列情形：（1）新增加速行权的情形；（2）降低行权价格的情形；如上述变更在首发上市后发生的，公司应当遵守及根据届时有效的法律法规及监管要求，履行相应的程序；

3、公司应及时公告本激励计划的变更情况，公司监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

#### (二) 本激励计划的终止程序

1、公司在股东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；

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，应当由股东



会审议决定：

3、公司上市后终止本激励计划的，公司应当遵守及根据届时有效的法律法规及监管要求，履行相关审查程序。

主办券商应当就挂牌公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## 五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为公司应当召开董事会审议相关事宜，并在披露董事会决议公告的同时披露股票期权注销公告。公司监事会及主办券商应当就是否存在股票期权应当注销的情形发表意见，并与董事会决议公告同时披露。公司按照本激励计划的规定实施注销时，按全国股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

## 第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

### 一、 公司发生异动的处理

(一) 如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由公司董事会在上述情形发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。。

(二) 如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：①挂牌公司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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构行政处罚的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构立案调查等情形。

(三) 如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安排的，未行权的股票期权由公司统一注销。激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本激励计划的相关安排，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

(一) 如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，具体处理方式如下：

#### 1、 发生职务变更

(1) 仍在公司或被委派到其他子公司任职的，则已获授的权益不作变更。

(2) 担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致职务变更的，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### 2、 激励对象离职

(1) 本激励计划有效期内，激励对象无过错行为而离职的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。



(2) 本激励计划有效期内，激励对象因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起激励对象已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

(3) 因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的股票期权可完全按照情况发生前本激励计划规定的程序办理行权，个人绩效考核结果不再纳入行权条件，激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

(4) 非因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

### 3、激励对象退休

(1) 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的，其获授的股票期权仍按照本激励计划规定的程序进行，个人绩效考核以原有职务和新任职务的综合绩效考核结果为准。

(2) 退休后未返聘的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。

### 4、激励对象身故

(1) 因执行职务身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并完全按照情况发生前本激励计划规定的程序办理行权，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税。

(2) 因其他原因身故的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期行权的股票期权所涉及的个人所得税。激励对象所任职的分子公司不再由公司控制的，其已获授予但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股



票不做处理。

#### 5、 激励对象存在过错的情形

如激励对象发生损害公司利益的情形，包括激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等情形，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

（二）如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权：

①激励对象被中国证监会及派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；

②存在《公司法》《上市规则》《证券条例》或其他适用法律法规规定的不得担任董事、高级管理人员情形的；

③最近 12 个月内被中国证监会及派出机构、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构给予行政处罚的；

④最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司、联交所、香港证监会或其他适用的监管机构认定为不适当人选等；

⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

（三）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议的，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司注册地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十四章 公司与激励对象各自的权利义务

### 一、 公司的权利与义务

(一) 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行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

(二) 公司不得为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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。

(三) 公司根据国家税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

(四) 公司应及时按照有关规定履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

(五) 激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等情形，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

(六) 公司应当根据本激励计划及有关监管机构的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因非公司原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

(七) 公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍然依据与激励对象签订的劳动合同确定对员工的聘用关系。

(八) 法律法规、公司章程规定的其他权利和义务。

### 二、 激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司（含其子公司）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。



(二) 激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

(三) 激励对象的资金来源为激励对象合法的自有及自筹资金。

(四) 激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务。股票期权在行权前激励对象不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

(五) 激励对象承诺在本激励计划有效期内不出现：触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、违反与公司或其关联公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议或其他任何类似协议、从其他公司或个人处收取报酬且未提前向公司披露、严重违反公司规章制度或其他损害公司利益或声誉等行为。否则，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权但尚未出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益，并在股票转让后将转让所得收益全部返还给公司；已行权且已出售的股票，公司有权要求激励对象返还其持有已行权股票期间的所得收益以及股票转让所得收益，激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

(六) 激励对象应当按照本激励计划的规定及公司的要求配合公司完成股票期权的注销或回购手续；激励对象或其继承人、监护人应当在公司发出相关通知之日起 10 个工作日内配合公司办理相关手续。如激励对象或其继承人、监护人拒不配合办理，则公司可直接视为公司已履行完协议约定的全部义务，公司亦不承担任何违约责任。若激励对象或其继承人、监护人未按照协议约定配合办理相关手续给公司造成经济损失，应向公司予以赔偿。

(七) 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它税费。

(八) 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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

(九) 法律法规、公司章程规定的其他权利和义务。

## 第十五章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

上海汇舸环保科技有限公司



董事会

2024年7月12日