证券代码：605090　　证券简称：九丰能源　　公告编号：2024-057

江西九丰能源股份有限公司 2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）摘要

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法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：限制性股票与股票期权

● 股份来源：限制性股票与股票期权的股票来源均为公司向激励对象定向发行的人民币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：公司制定了《江西九丰股份有限公司2024年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”），拟向激励对象授予权益总计565.70万股/份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，占公司股本总额63,295.10万股（本激励计划草案公告时点数，下同）的0.8938%。其中：首次授予480.70万股/份，占本计划拟授予权益总数的84.9744%，占公司股本总额的0.7595%；预留85万股/份，占本计划拟授予权益总数的15.0256%，占公司股本总额的0.1343%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司定位为“具有价值创造力的清洁能源服务商”，立足于天然气等清洁能源产业，经过30余年的发展，目前已涵盖清洁能源、能源服务、特种气体三大业务板块，形成“一主两翼”的业务发展格局。其中清洁能源业务是公司大力发展的核心主业，通过构建“海气+陆气”双资源池，为广大客户提供用气保障能力强、具有成本竞争力的LNG、LPG产品及服务；能源服务和特种气体业务是公司积极布局和重点发展的新赛道业务，也是清洁能源业务纵向一体化的延伸，对实现公司持续高质量发展意义重大。

（二）公司治理结构

公司第三届董事会由9名董事组成，其中独立董事3名；第三届监事会由3名监事组成；现任高级管理人员6名。

（三）公司最近三年业绩情况

公司最近三年业绩情况如下：

单位：人民币元

主要会计数据及财务指标	2023年/2023年12月31日	2022年/2022年12月31日	2021年/2021年12月31日
营业收入	26,566,154,491.50	23,953,640,233.96	18,488,338,961.68
归属于上市公司股东的净利润	1,305,894,015.06	1,089,925,387.25	619,745,395.30
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	1,334,654,953.16	1,057,124,807.33	638,871,471.18
经营活动产生的现金流量净额	2,158,179,146.35	1,695,802,175.80	89,508,400.53
归属于上市公司股东的净资产	7,775,126,351.85	6,941,797,356.80	5,738,200,132.46
总资产	14,409,201,726.96	11,309,351,401.89	7,744,089,715.16
主要财务指标	2023年	2022年	2021年
基本每股收益（元/股）	2.11	1.76	1.09
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	2.16	1.71	1.11
加权平均净资产收益率（%）	17.85	17.67	14.17
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	18.24	17.14	14.61

二、本激励计划的目的及原则

本激励计划系公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、规范性文件和《公司章程》等规定，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则制定。

公司定位为“具有价值创造力的清洁能源服务商”，立足于天然气等清洁能源产业，经过30余年的发展，目前已涵盖清洁能源、能源服务、特种气体三大业务板块，形成“一主两翼”的业务发展格局。公司始终坚持战略牵引、战术推进，为发展定锚。在此基础上，公司通过集团层面滚动经营计划，并匹配中长期激励计划方式加快战略落地，形成战略-规划-预算-考核-激励-文化为一体的良性循环机制，推动公司持续稳健增长，为广大股东创造价值。在此背景下，公司拟滚动实施中长期激励计划。

为进一步建立、健全公司长效激励机制，激发员工动力、增强员工与企业粘性，公司拟推出中长期激励计划下的2024年股权激励计划，激励对象为中层管理人员与核心业务骨干，其是公司发展的中流砥柱，稳定和激励该部分人员对支持公司高效运作和稳健发展至关重要。本激励计划旨在：

1、公司正处于上市后首个三年发展规划（2022-2024年）与第二个三年发展规划（2025-2027年）的承接之际，本激励计划将有效推动2024年-2026年经营计划及业绩考核目标的实现；

2、健全公司中长期激励约束机制，吸引和培养优秀人才，确保公司长期稳定健康发展；

3、提高阶段内公司发展和增长目标的可实现性，提升刚性考核与约束；

4、完善公司与员工的利益共享机制，实现公司和员工发展目标、利益目标的统一和结合，建立“血脉”联系；

5、树立员工共同事业观，巩固公司“合”文化的底层基础，打造“共创、共担、共享”的价值共同体，提高核心团队战斗力、凝聚力和向心力。

三、本激励计划方式及标的股票来源

本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分，并向激励对象按照1:1比例授予限制性股票和股票期权。

本激励计划限制性股票与股票期权的股票来源均为公司向激励对象定向发行的人民币A股普通股股票；

四、本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权益总计565.70万股/份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，占公司股本总额63,295.10万股（本激励计划草案公告时点数，下同）的0.8938%。其中：首次授予480.70万股/份，占本计划拟授予权益总数的84.9744%，占公司股本总额的0.7595%；预留85万股/份，占本计划拟授予权益总数的15.0256%，占公司股本总额的0.1343%。具体如下：

（1）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予282.85万股限制性股票，占公司股本总额的0.4469%。其中首次授予240.35万股，占本计划拟授出限制性股票总数的84.9744%，占公司股本总额的0.3797%；预留42.50万份，占本计划拟授出限制性股票总数的5.0256%，占公司股本总额的0.0671%。

（2）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予282.85万份股票期权，占公司股本总额的0.4469%。其中首次授予240.35万份，占本计划拟授出股票期权总数的84.9744%，占公司股本总额的0.3797%；预留42.50万份，占本计划拟授出股票期权总数的15.0256%，占公司股本总额的0.0671%。

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10%。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本公司股票，累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。

五、激励对象的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》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为在公司（含控股子公司）任职的中层管理人员、核心业务骨干；不包括公司董事（含独立董事）、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员需经公司监事会核实确定。激励对象的确定依据符合实施本激励计划的目的、相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

（二）激励对象的范围

本激励计划首次授予涉及的激励对象共计137人，包括公司中层管理人员、核心业务骨干。

所有激励对象必须于获授限制性股票或股票期权时及本激励计划的考核期内与公司或控股子公司具有聘用或劳动关系。在本激励计划公告当日至董事会确定的授予日期间，若激励对象离职或明确表示放弃拟获授的相关权益的，董事会有权取消该等激励对象的激励资格，并在本激励计划确定的激励对象范围内对具体名单进行适当调整。

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，董事会需进行审议，监事会需发表明确意见，同时律师发表专业意见并出具法律意见书。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准原则上参照首次授予的标准确定。

（三）激励对象的核实

本激励计划经董事会审议通过后，公司将在召开股东大会之前在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

公司将对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的，不得成为激励对象，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，不得成为激励对象。

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，经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

（四）激励对象获授的股票期权及限制性股票分配情况

1、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：

激励对象	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（%）	占股本总额的比例（%）
中层管理人员及核心业务骨干（共137人）	240.35	84.9744	0.3797
预留部分	42.50	15.0256	0.0671
合计	282.85	100.0000	0.4469

注：1、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，累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。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10%。

2、本激励计划激励对象不包括董事（含独立董事）、监事、高级管理人员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、预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

2、授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

激励对象	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例（%）	占股本总额的比例（%）
中层管理人员及核心业务骨干（共137人）	240.35	84.9744	0.3797
预留部分	42.50	15.0256	0.0671
合计	282.85	100.0000	0.4469

注：1、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，累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。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10%。

2、本激励计划激励对象不包括董事（含独立董事）、监事、高级管理人员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、预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

六、首次与预留授予价格/行权价格及其确定方法

（一）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、首次授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为13.17元/股，即满足授予条件后，激励对象可以上述价格购买公司向激励对象增发的公司普通股股票。

2、首次授予价格的定价依据和定价方式

本激励计划首次授予限制性股票的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）26.3286元/股的50%，为13.1643元/股；

（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）26.2457元/股的50%，为13.1229元/股。

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。预留部分限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（二）股票期权的行权价格及其确定方法

1、首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为21.07元/股。

2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的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）26.3286元/股的80%，为21.0629元/股；

（2）本激励计划公告前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）26.2457元/股的80%，为20.9966元/股。

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与首次授予行权价格一致。预留部分股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

4、定价方式的合理性说明

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，助力经营目标实现，维护公司及全体股东利益。

公司定位为“具有价值创造力的清洁能源服务商”，立足于天然气等清洁能源产业，经过30余年的发展，目前已涵盖清洁能源、能源服务、特种气体三大业务板块，形成“一主两翼”的业务发展格局。在公司业务发展战略持续布局落地的关键阶段，培养和建设适应于公司全面发展的复合型人才队伍意义重大。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，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、市场实践案例、激励成本的控制，并结合公司实际情况后综合确定。在该定价方式的基础之上，公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量。本次激励的定价原则与公司业绩考核要求相匹配，可以有效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实际完成情况和二级市场行情，与股东利益具有良好的一致性。因此，本激励计划的实施将对公司高质量发展和保护股东权益带来积极影响。

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，存在员工完成了业绩考核指标后仍因股价波动而无法行权的可能性，不利于公司本次激励计划目的的实现。

为确保激励效果并有效调动激励对象的积极性，本次激励计划股票期权行权价格采用自主定价方式。

七、本次激励计划的相关时间安排

（一）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排、禁售期

1、有效期

本激励计划限制性股票部分的有效期自限制性股票授予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之日止，最长不超过60个月。

2、授予日

授予日在本限制性股票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。公司需在股东大会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确授予对象。

授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司季度报告、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，至依法披露之日内；

（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。

公司上述不得授予限制性股票的期间不计入60日授予期限之内。

3、限售期

本激励计划首次授予的限制性股票限售期分别自相应部分授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。预留部分若在2024年第三季度报告披露前授予，则该预留部分限售期分别为自预留授予之日起12个月、24个月、36个月；若在2024年第三季度报告披露后授予，则预留部分的限售期分别为自预留授予之日起12个月、24个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4、解除限售安排

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售或递延至下期解除限售。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，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

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及比例安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划预留性股票预留部分的解除限售期及各期解除限售时间及比例安排如下：

① 若预留部分限制性股票于2024年第三季度报告披露之前授予，则其各期解除限售时间及比例安排与首次授予部分一致：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

② 若预留部分限制性股票于2024年第三季度报告披露之后授予，则其各期解除限售时间及比例安排如下表所示：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起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，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票及在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票，由公司按本激励计划规定的原则回购并注销。限制性股票解除限售条件未成就时，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，该等股票股利的解除限售期与限制性股票相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购。

5、禁售期

本次限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

本激励计划激励对象范围不包括公司董事及高级管理人员，无需适用关于公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定。

如激励对象后续担任公司董事和高级管理人员职务的，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；如其将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。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。

（二）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、行权有效期和行权安排、禁售期

1、有效期

本激励计划股票期权部分的有效期自股票期权首次授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

2、授权日

本激励计划股票期权部分的授权日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。公司股东大会审议通过本激励计划后60日内，由公司按相关规定召开董事会对首次激励对象进行授权，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，将终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。授权日必须为交易日。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。

3、等待期

本计划首次授予部分的股票期权等待期分别为自首次授权日起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。若预留部分在2024年第三季度报告披露前授出，则该预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在2024年第三季度报告披露后授出，则该预留部分股票期权的等待期为自相应部分授权日起12个月、24个月。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自获授股票期权等待期满后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司季度报告、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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他情形。

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。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间的规定发生变更的，适用变更后的相关规定。

公司上述不得授予股票期权的期间不计入60日授予期限之内。

5、行权有效期和行权安排

（1）首次授予的股票期权行权期及各期行权有效期安排如下表所示：

行权安排	行权有效期	计划行权比例
第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

（2）预留部分的股票期权行权期及各期行权有效期安排如下表所示：

①若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之前授权，则各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权有效期	计划行权比例
第一个行权期	自预留授权日起12个月后的首个交易日起至预留授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自预留授权日起24个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授权日起36个月后的首个交易日起至预留授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

②若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之后授权，则各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权有效期	计划行权比例
第一个行权期	自预留授权日起12个月后的首个交易日起至预留授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权日起24个月后的首个交易日起至预留授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述行权有效期间内未申请行权的股票期权，或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。

6、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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行。

本激励计划激励对象范围不包括公司董事（含独立董事）、监事及高级管理人员，不适用关于公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定。

如激励对象后续担任公司董事和高级管理人员职务的，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；如其将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。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。

八、本次激励计划的权益授予条件、解除限售及行权的条件

（一）限制性股票的授予条件、解除限售条件

1、授予条件

同时满足下列授予条件时，公司则向激励对象授予限制性股票，反之，若下列授予条件未达成，则不能授予限制性股票。

（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

行权期内，除满足上述条件外，激励对象同时满足下列条件时，获授的股票期权方可行权：

（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。

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）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。经综合考虑业务发展规划、业绩增长预期及可实现的难易程度，并匹配激励效果，公司以当年度归母净利润及累计归母净利润设定为股票期权的各年度业绩考核目标。具体如下：

① 首次授予股票期权的各年度业绩考核目标

行权期	参考基准	考核年度	考核指标一	考核指标二
			当年度归母净利润	累计归母净利润
第一个行权期	2023年度归属于上市公司股东的净利润130,589.40万元	2024年	不低于150,000.00万元	/
第二个行权期		2025年	不低于172,500.00万元	2024-2025年累计不低于322,500.00万元
第三个行权期		2026年	不低于198,375.00万元	2024-2026年累计不低于520,875.00万元

注：本激励计划业绩公司层面业绩考核指标“归属于上市公司股东的净利润”剔除以下因素：1、公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用（无现金流支出）；2、公司在业绩考核期内发行的可转换公司债券（负债成分）按实际利率法计提的财务费用（如有，无现金流支出）；3、公司在业绩考核期内发生的商誉减值（如有，无现金流支出）。

2024-2026年，公司各考核年度实际完成业绩满足考核指标一或考核指标二时，均符合公司层面当年度业绩考核条件。

② 预留授予限制性股票的各年度业绩考核目标

若预留部分限制性股票于2024年第三季度报告披露之前授予，则考核年度、各年度业绩考核指标与首次授予部分一致。

若预留部分限制性股票于2024年第三季度报告披露之后授予，预留部分的限制性股票考核期为2025-2026年，具体考核指标如下：

解锁期	参考基准	考核年度	考核指标一	考核指标二
			当年度归母净利润	累计归母净利润
第一个解锁期	2023年度归属于上市公司股东的净利润130,589.40万元	2025年	不低于172,500.00万元	/
第二个解锁期		2026年	不低于198,375.00万元	2025-2026年累计不低于370,875.00万元

注：本激励计划公司层面业绩考核目标“归母净利润”剔除以下因素：1、公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用（无现金流支出）；2、公司在业绩考核期内发行的可转换公司债券（负债成分）按实际利率法计提的财务费用（如有，无现金流支出）；3、公司在业绩考核期内发生的商誉减值（如有，无现金流支出）。

2025-2026年，公司各考核年度实际完成业绩满足考核指标一或考核指标二时，均达成公司层面当年度业绩考核条件。

③ 公司未满足本激励计划业绩考核目标的，所有激励对象对应期间的股票期权均不得行权，由公司相应注销。

（4）个人层面绩效考核

本激励计划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，划分为2024年度、2025年度、2026年度，按年度制定个人层面的绩效考核指标。个人绩效考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，其中“A”为优秀，“B”为良好，“C”为合格，“D”为不合格。

预留份额适用个人层面绩效考核要求。

在达到公司层面业绩考核指标的前提下，人力行政管理中心将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其实际解除限售比例，激励对象个人当年实际解除限售数量=公司层面解除限售比例×个人解除限售比例×个人当年计划解除限售数量，具体如下：

个人层面考核等级	A	B	C	D
评价结果	优秀	良好	合格	不合格
个人解除限售比例	100%	100%	60%	0%

在公司层面业绩考核达标的情形下，激励对象因个人层面绩效考核原因不能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

3、考核指标设定的科学性和合理性说明

公司限制性股票的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核方面，考核指标为归属于上市公司股东的净利润，该指标反映了公司成长性及盈利能力，体现企业经营的最终成果。本激励计划激励对象均为中层管理人员及核心业务骨干，对支撑公司高效运作和稳健发展发挥重要作用。本激励计划公司层面业绩考核指标设定合理、科学，对中层管理人员、核心业务骨干将起到充分和正向的激励作用。

在个人层面绩效考核方面，公司对个人设置了严密的绩效考核体系和标准，能够对激励对象的工作表现和绩效做出全面准确的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人获授的限制性股票是否达到解锁条件及其的解锁比例。

综上，公司本次激励计划的绩效考核具有良好的科学性和合理性，能够有效促进激励对象专注工作，同时对激励对象具有约束效果，兼顾了股东、公司、激励对象三方的利益，有利于公司业务发展战略及发展规划的有效落地。

（二）股票期权的授予、行权的条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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

行权期内，除满足上述条件外，激励对象同时满足下列条件时，获授的股票期权方可行权：

（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。

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）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2024-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次。经综合考虑业务发展规划、业绩增长预期及可实现的难易程度，并匹配激励效果，公司以当年度归母净利润及累计归母净利润设定为股票期权的各年度业绩考核目标。具体如下：

① 首次授予股票期权的各年度业绩考核目标

行权期	参考基准	考核年度	考核指标一	考核指标二
			当年度归母净利润	累计归母净利润
第一个行权期	2023年度归属于上市公司股东的净利润130,589.40万元	2024年	不低于150,000.00万元	/
第二个行权期		2025年	不低于172,500.00万元	2024-2025年累计不低于322,500.00万元
第三个行权期		2026年	不低于198,375.00万元	2024-2026年累计不低于520,875.00万元

注：本激励计划业绩公司层面业绩考核指标“归属于上市公司股东的净利润”剔除以下因素：1、公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用（无现金流支出）；2、公司在业绩考核期内发行的可转换公司债券（负债成分）按实际利率法计提的财务费用（如有，无现金流支出）；3、公司在业绩考核期内发生的商誉减值（如有，无现金流支出）。

2024-2026年，公司各考核年度实际完成业绩满足考核指标一或考核指标二时，均达成公司层面当年度业绩考核条件。

② 预留授予股票期权的各年度业绩考核目标

若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之前授权，则考核年度、各年度业绩考核目标与首次授权部分一致。

若预留部分股票期权于2024年第三季度报告披露之后授权，则具体考核指标如下：

行权期	参考基准	考核年度	考核指标一	考核指标二
			当年度归母净利润	累计归母净利润
第一个行权期	2023年度归属于上市公司股东的净利润130,589.40万元	2025年	不低于172,500.00万元	/
第二个行权期		2026年	不低于198,375.00万元	2025-2026年累计不低于370,875.00万元

注：本激励计划公司层面业绩考核目标“归母净利润”剔除以下因素：1、公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用（无现金流支出）；2、公司在业绩考核期内发行的可转换公司债券（负债成分）按实际利率法计提的财务费用（如有，无现金流支出）；3、公司在业绩考核期内发生的商誉减值（如有，无现金流支出）。

2025-2026年，公司各考核年度实际完成业绩满足考核指标一或考核指标二时，均符合公司层面当年度业绩考核条件。

③ 公司未满足本激励计划业绩考核目标的，所有激励对象对应期间的股票期权均不得行权，由公司相应注销。

（4）个人层面绩效考核

本激励计划激励对象个人层面的考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，划分为2024年度、2025年度、2026年度，按年度制定个人层面的绩效考核指标。个人绩效考核评价结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，其中“A”为优秀，“B”为良好，“C”为合格，“D”为不合格。

预留份额适用个人层面绩效考核要求。

在