证券代码：000820 证券简称：神雾节能 编号：2022-052

神雾节能股份有限公司 第九届董事会第二十六次临时会议决议公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、会议召开情况

神雾节能股份有限公司（以下简称“公司”）第九届董事会第二十六次临时会议于2022年10月16日以通讯形式发出会议通知，于2022年10月18日以通讯方式召开。应出席本次会议的董事8人，实际出席本次会议的董事8人。

会议由公司董事长吴浪先生主持，公司部分监事、高管列席了会议。会议的召集、召开符合《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定。

二、会议审议情况

本次会议经审议表决通过了如下议案：

（一）审议通过《关于〈神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，公司董事会薪酬与考核委员会根据相关法律法规制定了《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》及其摘要。

公司独立董事发表了同意的独立意见。

具体内容详见公司于同日在巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）披露的《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》及其摘要。

该议案尚需提交公司股东大会审议通过。

董事吕建中、吴凯、郭永生参与本次激励计划，对该议案回避表决。

审议结果：5票同意，0票反对，0票弃权。

（二）审议通过《关于〈神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

为保证公司股票期权激励计划的顺利实施，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规的规定和公司实际情况，特制定《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

公司独立董事发表了同意的独立意见。

具体内容详见公司于同日在巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）披露的《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

该议案尚需提交公司股东大会审议通过。

董事吕建中、吴凯、郭永生参与本次激励计划，对该议案回避表决。

审议结果：5票同意，0票反对，0票弃权。

（三）审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》

为了具体实施公司2022年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“本次激励计划”），公司董事会提请股东大会授权董事会办理以下本次激励计划的有关事项：

1、提请公司股东大会授权董事会负责具体实施本激励计划的以下事项：

（1）授权董事会确定激励对象参与本激励计划的资格和条件，确定本次股票期权的授权日；

（2）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时，按照本激励计划规定的方法对股票期权及所涉及标的股票数量进行相应的调整；

（3）授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜时，按照本激励计划规定的方法对股票期权行权价格进行相应的调整；

（4）授权董事会在股票期权授予前，将员工放弃的股票期权份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配和调整或直接调减；

（5）授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予股票期权并办理授予股票期权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出授予申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务；

（6）授权董事会对激励对象的行权资格、行权条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使；

（7）授权董事会决定激励对象是否可以行权；

（8）授权董事会办理激励对象行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；

（9）授权董事会办理尚未行权的股票期权的行权事宜；

（10）授权董事会确定公司预留股票期权的激励对象、授予数量、行权价格和授权日等全部事宜；

（11）授权董事会签署、执行、修改、终止任何与股权激励计划有关的协议和其他相关协议；

（12）授权董事会对公司股票期权激励计划进行管理和调整，在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

（13）授权董事会实施股票期权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

2、提请公司股东大会授权董事会，就本次激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3、提请股东大会为本次激励计划的实施，授权董事会委任收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构。

4、提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限与本次激励计划有效期一致。

上述授权事项，除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次激励计划或《公司章程》有明确规定需由董事会决议通过的事项外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

该议案尚需提交公司股东大会审议通过。

董事吕建中、吴凯、郭永生参与本次激励计划，对该议案回避表决。

审议结果：5票同意，0票反对，0票弃权。

（四）审议通过《关于续聘2022年度审计机构和内控审计机构的议案》

公司董事会同意续聘中审众环会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“中审众环”）为公司2022年度审计机构及内部控制审计机构。审计费用由公司董事会提请股东大会授权管理层根据公司的实际业务情况、所处行业和会计处理复杂程度等多方面因素，并根据公司年报审计需配备的审计人员情况和投入的工作量，以及事务所的收费标准及市场公允合理的定价原则确定。

公司独立董事事前认可本议案，并发表了同意的独立意见。

具体内容详见公司同日在巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn/）披露的《关于续聘2022年度审计机构和内控审计机构的公告》。

该议案尚需提交公司股东大会审议通过。

审议结果：8票同意，0票反对，0票弃权。

三、备查文件

1、公司第九届董事会第二十六次临时会议决议；

2、公司独立董事出具的事前认可和独立意见。

特此公告。

神雾节能股份有限公司董事会
2022年10月18日

证券代码：000820 证券简称：神雾节能 编号：2022-053

神雾节能股份有限公司 第九届监事会第七次临时会议决议公告

本公司及监事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、监事会会议召开情况

神雾节能股份有限公司（以下简称“公司”）第九届监事会第七次临时会议（以下简称“本次会议”）于2022年10月18日下午在南京市雨花台区宁双路28号汇智大厦9楼会议室以通讯方式召开。本次会议的通知已于2022年10月16日通过通讯方式送达所有监事。应出席本次会议的监事3人，实际出席本次会议的监事3人。

会议由监事会主席宋磊先生主持，公司部分董事、高管列席了会议。会议的召集、召开符合《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）及《公司章程》的规定。

二、监事会会议审议情况

本次会议经审议表决作出如下决议：

（一）审议通过《关于〈神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》

监事会认为：董事会审议的公司2022年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“本次激励计划”）相关议案的程序和决策合法、有效，《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》及其摘要的内容符合《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》”）等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定；公司实施本次激励计划合法、合规，有利于健全公司激励约束机制，充分调动管理团队和核心员工的积极性，有助于形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与公司管理人员之间的利益共享与约束机制，从而提高公司核心竞争力，提升公司在行业内的竞争地位，确保公司发展战略和经营目标的实现。公司实施本次激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

该议案尚需提交公司股东大会审议通过。

审议结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

具体内容详见公司于同日在巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）披露的《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》及其摘要。

（二）审议通过《关于〈神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

经审核，监事会认为：《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，旨在保证公司本次激励计划的顺利实施，激励员工勤勉尽责地开展工作，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

该议案尚需提交公司股东大会审议通过。

审议结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

具体内容详见公司于同日在巨潮资讯网（http://www.cninfo.com.cn）披露的《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

（三）审议通过《关于核查公司2022年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的议案》

公司监事会对拟首次授予的股票期权激励对象名单核查后，认为：

1、列入公司本次激励计划首次授予激励对象名单的人员不存在《管理办法》第八条规定的下列不得成为激励对象的情形：

（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、本次激励计划拟首次授予的激励对象均具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》等文件规定的激励对象条件，符合《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》及其摘要规定的激励对象范围。本次激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事；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。

综上所述，列入本次激励计划首次授予激励对象名单的激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司将通过公司网站或者其他途径，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。监事会在充分听取公示意见后，将于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其公示情况的说明。

审议结果：3票同意，0票反对，0票弃权。

三、备查文件

公司第九届监事会第七次临时会议决议。

特此公告。

神雾节能股份有限公司监事会
2022年10月18日

神雾节能股份有限公司 2022年股票期权激励计划实施考核管理办法

神雾节能股份有限公司（以下简称“公司”或“神雾节能”）为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2022年股票期权激励计划。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，制定了《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“股权激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，公司现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》及本激励计划的相关规定，并结合公司实际情况，特制订本考核管理办法。

第一条 考核目的

制定本考核管理办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化、制度化，确保实现本激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

（一）坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本考核管理办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本考核管理办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，具体包括在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心人员，不包括神雾节能独立董事、监事、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。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经公司监事会核实确定。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

（一）公司薪酬委员会负责本激励计划的组织、实施工作。

（二）公司人力资源部负责具体考核工作，负责向薪酬委员会的报告工作。

（三）公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审批。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否行权将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划在2022年-2024年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2022年营业收入增长率不低于25%； 2、以2021年净利润为基数，公司2022年净利润增长率不低于20%。
	第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于50%； 2、以2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%。
预留授予的股票期权	第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于50%； 2、以2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%。
	第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2022年至2024年营业收入增长率的平均值不低于47%； 2、以2021年净利润为基数，公司2022年至2024年净利润增长率的平均值不低于30%。

注：1、上述2022年至2024年营业收入增长率的平均值=（2022年营业收入较2021年营业收入的增长率+2023年营业收入较2021年营业收入的增长率+2024年营业收入较2021年营业收入的增长率）/3。

2、上述2022年至2024年净利润增长率的平均值=（2022年净利润较2021年净利润的增长率+2023年净利润较2021年净利润的增长率+2024年净利润较2021年净利润的增长率）/3。

3、上述“净利润”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，但剔除因证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔的不确定因素影响并剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

4、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（二）激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级。

考核等级	A	B	C	D
行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到“A”、“B”或“C”等级，激励对象按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，个人当年可行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例，激励对象不得行权的股票期权，由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“D”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

第六条 考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每年度考核一次。

第七条 考核程序

公司人力资源部在薪酬委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬委员会审核，公司董事会负责考核结果的审批。

第八条 考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可在接到考核结果通知的5个工作日内向薪酬委员会申诉，薪酬委员会需在10个工作日内根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果做出最终决定，该决定即为被考核对象最终考核结果。

3、考核结果作为股票期权行权的依据。

（二）考核记录归档

1、考核结束后，公司人力资源部应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期5年。对于超过保存期限的文件与记录，由公司薪酬委员会统一销毁。

第九条 附则

（一）本考核管理办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本考核管理办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案存在冲突的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划草案的规定执行。本考核管理办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

（二）本考核管理办法自公司股东大会审议通过之日并自本激励计划生效后实施。

神雾节能股份有限公司董事会
二〇二二年十月十八日

证券简称：神雾节能 证券代码：000820

神雾节能股份有限公司 2022年股票期权激励计划（草案）摘要

二〇二二年十月

声明

本公司及董事会、监事会全体成员保证本激励计划及其摘要内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示

一、《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由神雾节能股份有限公司（以下简称“神雾节能”、“公司”或“本公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为股票期权。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、本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为3,186.2261万份，占本激励计划草案公布日公司股本总额63,724.5222万股的5.00%。其中，首次授予股票期权2,548.9809万份，占本激励计划草案公布日公司股本总额63,724.5222万股的4.00%，占本激励计划拟授予股票期权总数的80.00%；预留授予股票期权637.2452万份，占本激励计划草案公布日公司股本总额63,724.5222万股的1.00%，占本激励计划拟授予股票期权总数的20.00%。本计划下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。

截至本激励计划草案公布日，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公司股本总额的10.00%。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1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计16人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心人员，不含神雾节能独立董事、监事、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。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入本激励计划的激励对象，应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划首次授予股票期权的行权价格为3.52元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事宜，股票期权的行权价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划的有效期为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过36个月。

七、本激励计划首次授予的股票期权在授权日起满12个月后分两期行权，各期行权的比例分别为50%、50%；预留的股票期权在预留授予部分股票期权授权日起满12个月后分两期行权，各期行权的比例分别为50%、50%。

本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2022年营业收入增长率不低于25%； 2、以2021年净利润为基数，公司2022年净利润增长率不低于20%。
	第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于50%； 2、以2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%。
预留授予的股票期权	第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于50%； 2、以2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%。
	第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2022年至2024年营业收入增长率的平均值不低于47%； 2、以2021年净利润为基数，公司2022年至2024年净利润增长率的平均值不低于30%。

注：1、上述2022年至2024年营业收入增长率的平均值=（2022年营业收入较2021年营业收入的增长率+2023年营业收入较2021年营业收入的增长率+2024年营业收入较2021年营业收入的增长率）/3。

2、上述2022年至2024年净利润增长率的平均值=（2022年净利润较2021年净利润的增长率+2023年净利润较2021年净利润的增长率+2024年净利润较2021年净利润的增长率）/3。

3、上述“净利润”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，但剔除因证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔的不确定因素影响并剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

4、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

九、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

十、神雾节能承诺：本公司不为任何激励对象依本激励计划获取有关权益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。

十一、神雾节能承诺：本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。

十二、本激励计划的激励对象承诺：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。

十三、本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

十四、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

十五、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

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：

释义项		释义内容
本公司、公司、神雾节能	指	神雾节能股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心人员
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
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
有效期	指	自股票期权授权之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授权完成登记之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据激励计划的安排，行使股票期权购买公司股份的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权条件	指	根据本计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
薪酬委员会	指	公司董事会薪酬与考核委员会
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》		《深圳证券交易所股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》
《公司章程》	指	《神雾节能股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《神雾节能股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

第二章本激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动董事、高级管理人员及核心员工的积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，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，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章本激励计划的管理机构

一、股东大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。股东大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。董事会下设薪酬委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会审议通过本激励计划后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事是本激励计划的监督机构，应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。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监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发表明确意见。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、行政法规、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。

（二）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（含子公司）任职的董事、高级管理人员及核心人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计16人，包括：

1、公司董事、高级管理人员；

2、公司核心人员。

以上激励对象中，不包括神雾节能独立董事、监事和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。本激励计划的激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

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，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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

（一）最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

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。

四、激励对象的核实

（一）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站或者其他途径，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）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。公司将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。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

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的本公司人民币A股普通股股票。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为3,186.2261万份，占本激励计划草案公布日公司股本总额63,724.5222万股的5.00%。其中，首次授予股票期权2,548.9809万份，占本激励计划草案公布日公司股本总额63,724.5222万股的4.00%，占本激励计划拟授予股票期权总数的80.00%；预留授予股票期权637.2452万份，占本激励计划草案公布日公司股本总额63,724.5222万股的1.00%，占本激励计划拟授予股票期权总数的20.00%。本激励计划下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。

截至本激励计划草案公布日，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公司股本总额的10.00%。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1.00%。

第六章激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划拟授出权益数量的比例	占本激励计划草案公布日股本总额比例
吕建中	副董事长	541.2298	16.99%	0.85%
吴凯	董事、副总经理	343.9185	10.79%	0.54%
董郭静	董事会秘书、副总经理	165.4490	5.19%	0.26%
郭永生	董事	222.9389	7.00%	0.35%
核心人员（12人）		1,275.4447	40.03%	2.00%
预留		637.2452	20.00%	1.00%
合计		3,186.2261	100.00%	5.00%

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。

二、相关说明

（一）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累计未超过公司股本总额的1.00%。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公司股本总额的10.00%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减或调整到预留部分或在激励对象之间进行分配。

（二）本激励计划涉及的首次授予激励对象不包括神雾节能独立董事、监事、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。

（三）预留部分的激励对象应当在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激励对象相关信息。

第七章有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过36个月。

二、本激励计划的授权日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东大会审议通过后12个月内确认。

授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

三、本激励计划的等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权完成登记日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

四、本激励计划的可行权日

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，但下列期间内不得行权：

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

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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；

（四）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，如果《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》中对上述期间的有关规定发生了变化，则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划首次授予的股票期权的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	自首次授予部分股票期权授权日起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	自首次授予部分股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分股票期权授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

本激励计划预留部分的股票期权行权计划安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予部分股票期权授权日起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	自预留授予部分股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分股票期权授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

五、本激励计划的禁售期

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%；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、行政法规、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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第八章股票期权的行权价格及确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为每股3.52元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以3.52元的价格购买1股公司股票。

二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

（一）确定方法

本激励计划首次授予股票期权行权价格的定价方法为自主定价，授予股票期权的行权价格不低于股票票面金额，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的70%，为每股3.52元；

2、本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价的70%，为每股3.35元。

（二）定价方式的合理性说明

本激励计划首次授予股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定；定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展，维护股东利益，公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度；同时，抓住公司发展中的核心力量和团队，予以良好有效的激励，公司业绩作为核心考核指标的基础上，公司确定了本次股票期权拟首次授予的激励对象：包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心人员。其中，一部分激励对象承担着制订公司发展战略、引领公司前进方向的重大责任；一部分激励对象是公司业务板块和管理工作的直接负责人；还有部分激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为，在依法合规的基础上，以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励，可以真正提升激励对象的工作热情和责任感，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，从而推动激励目标得到可靠的实现。

给予激励对象股票期权行权价格一定的折扣，可以充分调动激励对象的积极性，让激励效果最大化，有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，对公司发展产生正向作用并有利于推动激励目标的实现。实施本激励计划虽会产生股份支付费用，但不会对公司日常经营产生不利影响。从激励性角度看，定价方式具有合理性和科学性。

基于以上目的，并综合激励对象取得相应的股票期权所需承担的出资金额、纳税义务等实际成本，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首次授予股票期权的行权价格确定为3.52元/股。

三、预留部分股票期权行权价格的确定方法

本激励计划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，并披露授予情况的公告。预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

（一）预留部分股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的70%；

（二）预留部分股票期权授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的70%。

第九章股票期权的授予与行权条件

一、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，则不能向激励对象授予股票期权。

（一）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。

（二）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。

二、股票期权的行权条件

行权期内同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）本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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，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。

（二）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、高级管理人员的情形；

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。

某一激励对象出现上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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。

（三）公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2022年-2024年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本激励计划授予的股票期权的公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权期		业绩考核目标
首次授予的股票期权	第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2022年营业收入增长率不低于25%； 2、以2021年净利润为基数，公司2022年净利润增长率不低于20%。
	第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于50%； 2、以2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%。
预留授予的股票期权	第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2023年营业收入增长率不低于50%； 2、以2021年净利润为基数，公司2023年净利润增长率不低于35%。
	第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以2021年营业收入为基数，公司2022年至2024年营业收入增长率的平均值不低于47%； 2、以2021年净利润为基数，公司2022年至2024年净利润增长率的平均值不低于30%。

注：1、上述2022年至2024年营业收入增长率的平均值=（2022年营业收入较2021年营业收入的增长率+2023年营业收入较2021年营业收入的增长率+2024年营业收入较2021年营业收入的增长率）/3。

2、上述2022年至2024年净利润增长率的平均值=（2022年净利润较2021年净利润的增长率+2023年净利润较2021年净利润的增长率+2024年净利润较2021年净利润的增长率）/3。

3、上述“净利润”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，但剔除因证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔的不确定因素影响并剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用影响的数值作为计算依据。

4、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权，由公司注销。

（四）激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级。

考核等级	A	B	C	D
行权比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到“A”、“B”或“C”等级，激励对象按照本激励计划规定比例行权其获授的股票期权，个人当年可行权额度=个人当年计划行权额度×行权比例，激励对象不得行权的股票期权，由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“D”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司致力于工业节能环保技术与资源综合利用技术的研发与推广，是工业节能环保与资源综合利用的技术方案提供商和工程总承包商。节能环保产业是指为节约能源资源、发展循环经济、治理环境污染、保护生态环境等目的，提供物质基础、技术保障和服务的综合性新兴产业。节能环保产业主要涉及节能、环保、资源循环利用等三个重点领域。其突出特点包括：产业链条长、关联效应大、渗透性强；对技术、资本和人才依赖度高；具有外部性和公益性等特点，目前正处于高速增长阶段。2021年，公司经营主体江苏院完成破产重整并置入武汉联合立本公司后，公司重新规划发展方向，调整经营思路，部署经营任务，改变经营策略，在市场定位、业务布局、经营模式、资源配置和技术服务方面向公司优势的技术领域倾斜。江苏院依托其积累的市场资源和核心技术（蓄热式转底炉（SRF）直接还原清洁冶炼技术），继续深耕国内钢铁、有色行业大宗工业固废领域，重点发展钢铁行业固废粉尘（含铁锌尘泥）、有色行业冶炼弃渣的资源处理；以及以传统技术为钢铁、有色等行业提供工程设计、咨询、总承包业务，涵盖烧结、球团、炼铁、轧钢、烟气治理、水处理、工民建等领域。未来公司将紧密围绕现有经营主体开展主营业务，在2021年业务发展的基础之上，积极恢复拓展生产经营。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，本激励计划决定选用经审计的公司营业收入或归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润但剔除因证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔的不确定因素影响并剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用的数值作为公司层面业绩考核指标，上述指标能够直接反映公司的主营业务的经营情况和市场价值的成长性。

根据本激励计划业绩指标的设定，公司2022年～2023年经审计的营业收入较2021年增长分别不低于25%、50%，2022年～2024年经审计的营业收入较2021年增长的平均值不低于47%；或公司2022年～2023年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但剔除因证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔的不确定因素影响并剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用的数值较2021年增长分别不低于20%、35%，2022年～2024年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但剔除因证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔的不确定因素影响并剔除本次及其它员工激励计划的股份支付费用的数值较2021年增长的平均值不低于30%。上述业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。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。

除公司层面的业绩考核外，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。公司将根据激励对象行权前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

第十章本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

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、缩股或配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的股票期权数量。

（二）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股神雾节能股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

（三）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。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权数量不作调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

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、缩股、配股或派息等事项，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：

（一）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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；P为调整后的行权价格。

（二）缩股

$P = P_0 \div n$

其中：P_0为调整前的行权价格；n为每股缩股比例（即1股神雾节能股票缩为n股股票）；P为调整后的行权价格。

（三）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。

（四）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仍须大于公司股票票面金额。

（五）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作调整。

三、本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。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。公司应聘请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向公司董事会出具专业意见。

第十一章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，公司将在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。

一、会计处理方法

（一）授权日

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布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

（二）等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，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-其他资本公积”。

（三）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“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。

（五）股票期权的公允价值及确定方法

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，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，公司运用该模型以2022年10月18日为计算的基准日，对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：5.15元/股（2022年10月18日收盘价）

2、有效期分别为：1年、2年（授权日至每期首个行权日的期限）

3、历史波动率：21.63%、20.20%（深证综指对应期间的年化波动率）

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

二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象拟授予股票期权3,186.2261万份，其中首次授予2,548.9809万份，按照本激励计划草案公布前一交易日的收盘数据预测算授权日股票期权的公允价值，预计首次授予的权益工具公允价值总额为4,467.86万元，该等费用总额作为公司本次股权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，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授权日”计算的股份公允价值为准，假设公司2022年11月授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则2022年-2024年股票期权成本摊销情况如下：

单位：万元

股票期权摊销成本	2022年	2023年	2024年
4,467.86	276.15	3,133.77	1,057.94

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

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

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所出的审计报告为准；

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，在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本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。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发核心员工的积极性，提高经营效率，降低经营成本，本激励计划将对公司业绩提升发挥积极作用。

第十二章本激励计划实施、授予、行权及变更、终止程序

一、本激励计划的生效程序

（一）薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

（二）董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。

（三）独立董事和监事会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明确意见。

（四）公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、行权价格的定价合理性、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专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（五）董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

（六）公司对内幕信息知情人及激励对象在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

（七）公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期为不少于10天。监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司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。

（八）公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

（九）公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的本激励计划、以及内幕信息知情人及激励对象买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

（十）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

二、股票期权的授予程序

（一）自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

（二）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，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。公司监事会应当对股票期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与股权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。

（三）公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日、缴款金额、《股票期权授予协议书》编号等内容。

（五）公司应当向证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。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（不得授出股票期权的期间不计算在60日内）。

（六）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，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、股票期权的行权程序

（一）激励对象在可行权日内向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

（二）激励对象在行使权益前，董事会对申请人的行权资格与行权数额审查确认，并就股权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，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。

（三）激励对象的行权申请经董事会确认并交付相应的行权（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

（四）经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

（五）激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让，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。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

四、本激励计划的变更、终止程序

（一）激励计划变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括导致加速行权和降低行权价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，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，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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。

（二）激励计划终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。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，应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、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。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予股票期权注销手续。

第十三章附则

一、本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

三、如果本激励计划与监管机构发布的最新法律、法规存在冲突，则以最新的法律、法规规定为准。

神雾节能股份有限公司董事会
二〇二二年十月十八日