（上接B055版）

通用电梯股份有限公司 2022年限制性股票激励计划激励对象名单

一、激励对象获授的限制性股票分配情况

类别	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占目前总股本的比例
核心骨干员工（82人）	480.00	100%	2.00%
合计	480.00	100%	2.00%

注：1、上述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均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

二、激励对象名单

序号	姓名	职务
1	沈建荣	核心骨干员工
2	陆庆元	核心骨干员工
3	孙海鹏	核心骨干员工
4	肖 展	核心骨干员工
5	王欢欢	核心骨干员工
6	金小荣	核心骨干员工
7	徐卫国	核心骨干员工
8	朱成伟	核心骨干员工
9	曹爱保	核心骨干员工
10	周建丰	核心骨干员工
11	李 跃	核心骨干员工
12	沈 建	核心骨干员工
13	李博文	核心骨干员工
14	沈会康	核心骨干员工
15	于青松	核心骨干员工
16	徐卫东	核心骨干员工
17	马建中	核心骨干员工
18	葛洪林	核心骨干员工
19	张 波	核心骨干员工
20	沈志琪	核心骨干员工
21	徐 露	核心骨干员工
22	徐志峰	核心骨干员工
23	汤华婷	核心骨干员工
24	徐 伟	核心骨干员工
25	钱 华	核心骨干员工
26	郑回清	核心骨干员工
27	吕南南	核心骨干员工
28	张平平	核心骨干员工
29	张建国	核心骨干员工
30	赵忠杰	核心骨干员工
31	张新华	核心骨干员工
32	陆兵会	核心骨干员工
33	盛国春	核心骨干员工
34	金晓峰	核心骨干员工
35	陈志耀	核心骨干员工
36	宋荣华	核心骨干员工
37	俞伟强	核心骨干员工
38	周卫兵	核心骨干员工
39	徐栋晨	核心骨干员工
40	王海清	核心骨干员工
41	甘忠华	核心骨干员工
42	张玉林	核心骨干员工
43	高 鹏	核心骨干员工
44	翟 健	核心骨干员工
45	孙正权	核心骨干员工
46	宋 涛	核心骨干员工
47	廖宏明	核心骨干员工
48	邹龙斌	核心骨干员工
49	沈 东	核心骨干员工
50	沈红强	核心骨干员工
51	张 建	核心骨干员工
52	于 青	核心骨干员工
53	彭焕炎	核心骨干员工
54	姚文斌	核心骨干员工
55	宋卫良	核心骨干员工
56	盛 东	核心骨干员工
57	朱晓飞	核心骨干员工
58	朱恩泽	核心骨干员工
59	徐伟军	核心骨干员工
60	孟桃飞	核心骨干员工
61	张俊生	核心骨干员工
62	沈 晖	核心骨干员工
63	熊文龙	核心骨干员工
64	曹世荣	核心骨干员工
65	王茂伟	核心骨干员工
66	张利荣	核心骨干员工
67	王 刚	核心骨干员工
68	张文超	核心骨干员工
69	施建荣	核心骨干员工
70	吴海炎	核心骨干员工
71	王小军	核心骨干员工
72	沈 骏	核心骨干员工
73	曹海云	核心骨干员工
74	蒋庆丰	核心骨干员工
75	张振峰	核心骨干员工
76	杨 勇	核心骨干员工
77	商婷婷	核心骨干员工
78	张大伟	核心骨干员工
79	顾少华	核心骨干员工
80	沈晨杰	核心骨干员工
81	程 甲	核心骨干员工
82	江荣华	核心骨干员工

通用电梯股份有限公司
2022年3月17日

通用电梯股份有限公司 2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法

通用电梯股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司的激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司核心团队人员的积极性，使其更诚信勤勉地开展工作，以保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2022年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件，以及《公司章程》、公司限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象。

四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核对激励对象的考核工作。

（二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（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可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为2022-2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于10%； （2）以2021年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于10%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于30%； （2）以2021年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于30%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： （1）以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于60%； （2）以2021年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于60%。

注：1、“营业收入”“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述“净利润”指归属于母公司股东且剔除股份支付费用影响后的净利润值。

若公司未满足上述绩考核目标的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为“A”“B”“C”“D”四个等级，对应的可归属情况如下：

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

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。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

六、考核结果的运用

（一）若公司未满足某一年度公司层面业绩考核要求的，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

（二）若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

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，不可递延至以后年度。

七、考核期间

激励对象归属权益的前一会计年度。

八、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核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董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

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。

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，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

通用电梯股份有限公司董事会
2022年3月17日

通用电梯股份有限公司独立董事关于第三届董事会第二次会议相关事项的独立意见

根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》《上市公司股权激励管理办法》及《公司章程》等有关法律、法规和规范性文件的规定，我们作为公司的独立董事，本着认真、负责的态度，通过对有关情况进行详细了解，基于独立判断，对通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划（以下简称“2022年限制性股票激励计划”或“本次激励计划”）相关事项，以及《通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要（以下简称“《激励计划（草案）》及其摘要”）发表以下独立意见：

一、未发现公司存在《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施限制性股票激励计划的情形，公司具备实施限制性股票激励计划的主体资格。

二、公司2022年限制性股票激励计划激励对象名单中的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》等法律法规规定，符合《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

三、《激励计划（草案）》及其摘要的拟定、审议程序、内容符合《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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及规范性文件的规定；对各激励对象限制性股票的授予安排、归属安排（包括授予数量、授予日、授予价格、归属日等事项）符合有关法律、法规的规定，不存在损害公司及股东利益的情形。

四、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或其他财务资助的计划或安排的情形。

五、公司实施2022年限制性股票激励计划有利于进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、稳定、健康发展的责任感、使命感，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。

六、公司《2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》旨在保证公司本次限制性股票激励计划的顺利实施，设定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一定的促进和约束机制，能够达到2022年限制性股票激励计划的考核目的，确保本次激励计划规范运行，不会损害公司及全体股东的利益。

综上，公司实施本次激励计划有利于公司的持续健康发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，我们同意公司实施2022年限制性股票激励计划，并同意提交股东大会审议。

独立董事签字：陈利芳 周 喻 赵 芳
年 月 日

上海市锦天城律师事务所 关于通用电梯股份有限公司 2022年限制性股票激励计划的 法律意见书

地址：上海市浦东新区银城中路501号上海中心大厦11/12层
电话：021-20511000 传真：021-20511999
邮编：200120

上海市锦天城律师事务所
关于通用电梯股份有限公司
2022年限制性股票激励计划的
法律意见书

案号：01F20220569

致：通用电梯股份有限公司

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（2018修正）》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《创业板上市规则》”）、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》（以下简称“《业务办理》”）以及《通用电梯股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，上海市锦天城律师事务所（以下简称“本所”）接受通用电梯股份有限公司（以下简称“通用电梯”或“公司”）的委托，就通用电梯2022年限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）相关事项出具本法律意见书。

声明事项

一、本所及经办律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实，严格履行了法定职责，遵循了勤勉尽责和诚实信用原则，对本次激励计划的合法性、有效性进行了充分的核查验证，保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整，所发表的结论性意见合法、准确，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并承担相应法律责任。

二、本所律师已经对与出具本法律意见书有关的所有文件资料及说明进行审查判断。同时，通用电梯向本所保证：其已经提供了本所认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料或书面说明，公司在向本所提供文件时并无遗漏；所有文件上的签名、印章均是真实的，所有副本材料或复印件与原件一致。

对出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实，本所依据政府有关部门、公司或者其他有关机构出具的证明文件出具法律意见。

三、本法律意见书仅对本次激励计划的合法性及对本次激励计划有重大影响的法律问题出具法律意见，并不对有关会计、审计等专业事项和报告发表评论。在本法律意见书中如涉及会计报表、审计报告内容时，均为本所严格按照有关中介机构出具的报告引述，并不意味着本所对这些数据和结论的真实性、准确性做出任何明示或默示的保证，对于该等数据、报告等内容，本所并不具备核查和做出评价的适当资格。

四、为出具本法律意见书，本所律师查阅了本次激励计划所涉及的文件，逐一对有关文件进行审核，并进行了必要的访谈和调查。

五、本法律意见书仅供公司本次激励计划之目的使用，未经本所书面许可，不得被任何人用于其他任何目的。

正 文

一、公司实行本次激励计划的主体资格

（一）基本情况

经本所律师核查，公司的基本情况如下：

公司名称	通用电梯股份有限公司
统一社会信用代码	91320509752742592D
住所	江苏省苏州市吴江区七都镇港东开发区
法定代表人	徐志明
注册资本	24,014.60万元
公司类型	股份有限公司（上市、自然人投资或控股）
经营范围	电梯、自动扶梯设备及零部件、电器设备及元器件、通用机械、环保设备的研究开发、制造；软件开发；本公司自产产品的销售，并提供安装、维修和保养服务，以及相关产品的技术咨询服务；自营和代理各类商品及技术的进出口业务（国家限定企业经营或禁止进出口的商品和技术除外）。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）
设立日期	2003年8月21日
营业期限	2003年8月21日至无固定期限
企业状态	存续

经中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）出具的“证监许可（2020）3440号”《关于同意通用电梯股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》同意注册，并经深圳证券交易所出具的“深证上（2021）89号”《关于通用电梯股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》审核批准，通用电梯股票于2021年1月21日在深圳证券交易所创业板上市交易，证券简称“通用电梯”，证券代码“300931”。

本所律师认为，通用电梯为一家依法设立并有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定应终止的情形。

（二）公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据《通用电梯股份有限公司2020年年度报告》、信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）出具的“XYZH/2021NJAA20030”《审计报告》及“XYZH/2021NJAA20036”《内部控制审计报告》，并经公司确认，截至本法律意见书出具之日，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形，即不存在：

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。

综上，本所律师认为，通用电梯系依法有效存续的股份有限公司，不存在根据法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定应终止的情形；不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形，具备实施本次激励计划的主体资格。

二、关于本次激励计划内容的合法合规性

（一）本次激励计划的裁明事项

2022年3月17日，公司召开第三届董事会第二次会议，审议通过了《关于公司（2022年限制性股票激励计划（草案））及其摘要的议案》（以下简称“《激励计划（草案）》”）等与本次激励计划相关的议案。

经本所律师核查，公司董事会审议通过的《激励计划（草案）》共分十四章，分别为“释义”“本激励计划的目的与原则”“本激励计划的管理机构”“激励对象的确定依据和范围”“限制性股票的股票来源、数量和分配”“本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期”“限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法”“限制性股票的授予与归属条件”“限制性股票激励计划的调整方法和程序”“限制性股票的会计处理”“限制性股票激励计划的实施程序”“公司/激励对象各自的权利义务”“公司/激励对象发生异动的处理”“附则”。

本所律师认为，《激励计划（草案）》中载明的事项符合《管理办法》第九条的规定。

（二）本次激励计划的具体内容

1. 本次激励计划的目的

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划的目的为“进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展”。

本所律师认为，本次激励计划已明确了实施目的，符合《管理办法》第九条第（一）项的规定。

2. 本次激励计划激励对象的确定

（1）激励对象的确定依据

①激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》《业务办理》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

本次激励计划涉及的激励对象为核心骨干员工（不包括独立董事、监事，也不包括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）。对符合本次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拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（2）激励对象的范围

本次激励计划涉及激励对象共计82人，均为公司核心骨干员工。

激励对象中，不包括公司独立董事、监事，也不包括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。所有激励对象必须在本次激励计划的有效期内与公司或公司的分公司、控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

本所律师认为，本次激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围，符合《管理办法》第九条第（二）项的规定。

3. 本次激励计划的股票来源、数量及分配

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，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，符合《管理办法》第十二条的规定。

根据《激励计划（草案）》，公司拟向激励对象授予的限制性股票总量为480.00万股，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额24,014.60万股的2.00%。

本所律师认为，公司本次激励计划规定了限制性股票的授予数量，拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占上市公司股本总额的百分比，符合《管理办法》第九条第（三）项的规定；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20%，符合《创业板上市规则》第8.4.5条的规定。

4. 激励对象获授的限制性股票分配情况

根据《激励计划（草案）》，激励对象获授的限制性股票分配情况如下：

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量的比例	占目前总股本的比例
核心骨干员工（82人）				480.00	100%	2.00%
合计				480.00	100%	2.00%

注：百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

上述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均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。上述激励对象不包括公司独立董事、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，也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

本所律师认为，限制性股票激励计划的可获授限制性股票数量及比例符合《管理办法》第九条第（四）项、第十四条以及《创业板上市规则》第8.4.5条的规定。

5. 本次激励计划的有效期、授予日、限售期、归属安排和禁售期

（1）有效期

根据《激励计划（草案）》，本次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，符合《管理办法》第十三条的规定。

（2）授予日

根据《激励计划（草案）》，授予日在本次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日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。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，并宣告终止实施本次激励计划，未完成授予的限制性股票失效。

本所律师认为，本次激励计划关于授予日的规定符合《管理办法》第四十四条的规定。

（3）归属安排

根据《激励计划（草案）》，本次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。若激励对象为董事、高级管理人员，则其获得的限制性股票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，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，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；

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中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《创业板上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本次激励计划授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

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，则因此述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

（4）禁售期

根据《激励计划（草案）》，激励对象通过本次激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，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在本次激励计划有效期内，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相关规定。

综上，本所律师认为，本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期等相关规定符合《管理办法》第九条第（五）项的规定。

6. 限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

（1）限制性股票的授予价格

根据《激励计划（草案）》，本次激励计划限制性股票的授予价格为每股4.50元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股4.50元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

（2）限制性股票的授予价格的确定方法

本次激励计划限制性股票的定价方式为自主定价，确定为4.50元/股。

①本激励计划草案公告日前1个交易日交易均价为9.50元/股，本次授予价格占前1个交易日交易均价的47.37%；

②本激励计划草案公告日前20个交易日交易均价为9.98元/股，本次授予价格占前20个交易日交易均价的45.09%。

（3）定价依据

根据《激励计划（草案）》，本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定授予价格的目的是为了建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益，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，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，体现了公司实际激励需求，具有合理性，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司确定了本次限制性股票激励计划的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队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《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》《业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本次激励计划。

（二）公司独立董事就《激励计划（草案）》发表了独立意见，认为公司实施本次激励计划有利于公司的持续健康发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形，同意公司实施2022年限制性股票激励计划。

（三）本次激励计划的主要内容符合《管理办法》的规定，且不违反其他有关法律、法规和规范性文件的规定。

（四）本次激励计划尚须经出席公司股东大会的股东所持有效表决权的三分之二以上通过后方可实施，并且独立董事应就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。前述安排有利于公司全体股东对本次激励计划充分发表意见，保障股东合法性权益。

（五）根据《激励计划（草案）》并经公司确认，公司不为激励对象依本次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。

综上，本所律师认为，公司本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

八、关于本次激励计划审议时关联董事的回避程序

根据公司提供的激励对象名单、第三届董事会第二次会议的相关资料并经本所律师核查，公司董事不作为本次股权激励计划的激励对象，且与激励对象不存在关联关系，公司董事会审议与本次激励计划相关议案时不涉及关联董事回避事项。

九、结论意见

综上所述，本所律师认为，截至本法律意见书出具之日，通用电梯具备实施本次激励计划的主体资格；公司制定的《激励计划（草案）》符合《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定；公司已就本次激励计划履行了现阶段必要的法定程序和信息披露义务；本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东权益和违法有关法律、行政法规的情形；本次激励计划尚须提交公司股东大会审议，并经出席公司股东大会的股东所持有效表决权的三分之二以上通过后，方可生效实施。

上海市锦天城律师事务所 经办律师：张 露
负责人：顾功耘 经办律师：于 凌
年 月 日

创业板上市公司股权激励计划自查表

公司简称：通用电梯 股票代码：300931 独立财务顾问：上海荣正投资咨询股份有限公司

序号	事项	是否存在该事项（是/否/不适用）	备注
	上市公司合规性要求		
1	最近一个会计年度财务会计报告是否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	否	
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	否	
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	否	
4	是否存在其他不适宜实施股权激励的情形	否	
5	是否已经建立绩效考核体系和考核办法	是	
6	是否为激励对象提供贷款以及其他任何形式的财务资助	否	
	激励对象合规性要求		
7	是否包括单独或者合计持有上市公司5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工，如是，是否说明前述人员成为激励对象的必要性、合理性	否	
8	是否包括独立董事、监事	否	
9	是否最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选	否	
10	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	否	
11	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	否	
12	是否具有《公司法》规定的不得担任公司董事、级管理人员情形	否	
13	是否存在其他不适宜成为激励对象的情形	否	
14	激励名单是否经监事会核实	是	
	激励计划合规性要求		
15	上市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是否超过公司股本总额的20%	否	
16	单一激励对象累计获授股票是否超过公司股本总额的1%	否	
17	激励对象预留权益比例是否未超过本次股权激励计划拟授予权益数量的20%	不适用	
18	激励对象为董事、高级管理人员、单独或合计持股5%以上股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工的，股权激励计划草案是否已列明其姓名、职务、获授数量	不适用	
19	股权激励计划的有效期从授权日起计算是否未超过10年	是	
20	股权激励计划草案是否由薪酬与考核委员会负责拟定	是	
	股权激励计划披露完整性要求		
21	股权激励计划所规定事项是否完整	是	
	（1）对照《股权激励管理办法》的规定，逐条说明是否存在上市公司不得实行股权激励以及激励对象不得参与股权激励的情形；说明股权激励计划的实施会否导致上市公司股权分布不符合上市条件	是	
	（2）股权激励计划的目的、激励对象的确定依据和范围	是	
	（3）股权激励计划拟授予的权益数量及占上市公司股本总额的比例；若分次实施的，每次拟授予的权益数量及占上市公司股本总额的比例；设置预留权益的，拟预留的权益数量及占股权激励计划权益总额的比例；所有在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计是否超过公司股本总额的20%及其计算方法的说明	是	
	（4）除预留部分外，激励对象为公司董事、高级管理人员的，应当披露其姓名、职务、各自可获授的权益数量、占股权激励计划权益总额的比例；其他激励对象（各自或者按适当分类）可获授的权益数量及占股权激励计划拟授出权益总量的比例；以及单个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是否超过公司股本总额1%的说明	是	
	（5）股权激励计划的有效期、授权日或者授权日的确定方式、可行权日、锁定期安排等	是	
	（6）限制性股票的授予价格、股票期权的行权价格及其确定方法。未采用《股权激励管理办法》第二十三条、第二十九条规定的方确定授予价格、行权价格的，应当对定价依据及定价方式作出说明，独立董事、独立财务顾问核查该定价是否损害上市公司、中小股东利益，发表意见并披露	是	
	（7）激励对象获授权益、行使权益的条件。拟分次授出权益的，应当披露激励对象每次获授权益的条件；拟分期行使权益的，应当披露激励对象每次行使权益的条件；约定授予权益、行使权益条件未成就时，相关权益不得递延至下期；如激励对象包括董事和高级管理人员，应当披露激励对象个使权益的绩效考核指标；披露激励对象行使权益的绩效考核指标的，应当充分披露所设定指标的科学性和合理性；公司同时实行多期股权激励计划的，后期激励计划公司业绩指标如低于前期激励计划，应当充分说明原因及合理性	是	
	（8）公司授予权益及激励对象行使权益的程序；当中，应当明确上市公司不得授出限制性股票以及激励对象不得行使权益的期间	是	
	（9）股权激励计划所涉及的权益数量、行权价格的调整方法和程序（例如实施利润分配、配股等方案时的调整方法）	是	
	（10）股权激励会计处理方法，限制性股票或者股票期权公允价值的确定方法，估值模型重要参数取值及其合理性，实施股权激励应当计提费用及对上市公司经营业绩的影响	是	
	（11）股权激励计划的变更、终止	是	
	（12）公司发生控制权变更、合并、分立、激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时如何实施股权激励计划	是	
	（13）公司与激励对象各自的权利义务，相关纠纷或者争端解决机制	是	
	（14）上市公司有关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的承诺；激励对象有关披露文件在全面真实、准确、完整、及时，不存在任何遗漏、虚假或误导性陈述，并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本次激励计划草案公告日前20个交易日交易均价的47.37%； （2）本激励计划草案公告日前20个交易日交易均价为45.09%。 经核查，本独立财务顾问认为：通用电梯2022年限制性股票激励计划的授予价格及确定方法符合相关符合《管理办法》、《上市规则》的相关规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和优秀专业人才的引进及促进公司的中长期持续发展，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。 （七）股权激励计划是否存在损害上市公司及全体股东利益的情形的核查意见 1、股权激励计划符合相关法律、法规的规定 通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划符合《管理办法》、《上市规则》的相关规定，且符合《公司法》、《证券法》、《公司章程