（上接B102版）

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。当出现按规定需要调整的情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

2.限制性股票激励计划的调整方法和程序

（1）限制性股票激励计划的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整；若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整，并规定了限制性股票数量及授予价格的具体调整方法。

（2）限制性股票激励计划的调整程序

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限制性股票授予数量和授予价格。当出现按规定需要调整的情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确规定了调整本激励计划限制性股票数量、授予价格的方法和程序，符合《管理办法》第九条第（九）项的规定，以及《管理办法》第四十八条、第五十九条之规定。

（八）限制性股票的会计处理

经核查，《激励计划（草案）》第五章已根据《企业会计准则第11号一股份支付》和《企业会计准则第22号一金融工具确认和计量》的规定，对股权激励会计处理方法进行了规定，并根据前述相关规定，明确了股票期权及限制性股票公允价值的确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性，并对实施股权激励应当计提费用及对公司经营业绩的影响进行了分析。

本所律师认为，《激励计划（草案）》已明确规定了股权激励会计处理方法、股票期权及限制性股票公允价值的确定方法、涉及估值模型重要参数取值合理性、实施股权激励应当计提费用及对公司经营业绩的影响，符合《管理办法》第九条第（十）项之规定。

（九）本激励计划的实施程序

经核查，《激励计划（草案）》第六章规定了本激励计划的生效程序、权益授予程序、股票期权的行权程序、限制性股票的解除限售程序，以及本激励计划的变更、终止程序，符合《管理办法》第九条第（八）项、第（十一）项的规定。

经核查上述实施程序的相关内容，本所律师认为，《激励计划（草案）》规定的生效程序符合《管理办法》第三十四条、第三十五条、第三十七条、第四十条、第四十一条、第四十二条之规定；规定的权益授予程序符合《管理办法》第二十条、第四十二条、第四十三条、第四十四条、第四十六条之规定；规定的股票期权的行权程序及限制性股票的解除限售程序符合《管理办法》第四十三条、第四十六条之规定；规定的本激励计划的变更程序符合《管理办法》第五十条之规定；规定的本激励计划的终止程序符合《管理办法》第二十六条、第三十二条、第四十三条、第五十一条之规定。

（十）公司与激励对象各自的权利和义务

经核查，《激励计划（草案）》第七章规定了公司与激励对象各自的权利和义务，符合《管理办法》第九条第（十四）项的规定，且相关内容符合《管理办法》的相关规定。

（十一）公司与激励对象发生异动的处理

经核查，《激励计划（草案）》第八章规定了公司与激励对象发生异动的各种情形，包括公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象失去参与本激励计划的资格、发生职务变更、因不同原因离职、身故等事项，并根据不同情形规定了相应的处理措施，符合《管理办法》第九条第（十二）项，以及第十八条的规定。

（十二）公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

经核查，《激励计划（草案）》第八章已明确规定了公司与激励对象之间因执行本激励计划或双方签订的《股权激励协议书》所发生的相关争议或纠纷，应通过协商、沟通、谈判等方式解决，如果协商失败或当事人一方拒绝协商，双方可向公司董事会薪酬与考核委员会申请调解程序。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决，符合《管理办法》第九条第（十三）项的规定。

（十三）限制性股票回购注销原则

经核查，《激励计划（草案）》第五章规定了限制性股票回购注销原则，规定公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整，并对回购数量和价格的调整方法、程序，以及回购注销程序进行了规定。

本所律师认为，上述限制性股票回购注销原则规定的相关内容符合《管理办法》第二十六条、第二十七条、第四十二条、第四十三条之规定。

综上，本所律师认为，本激励计划的主要内容符合《管理办法》的相关规定，合法、有效。

三、本激励计划履行的法定程序

（一）本激励计划已履行的法定程序

1.2024 年9月25日，公司召开了董事会薪酬与考核委员会会议，审议通过了《关于公司〈第三期股票股权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》等议案，同意议案提请公司董事会审议。

2.2024 年9月27日，公司召开了第九届董事会第十四次会议，审议通过了《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会负责办理公司第三期股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。

3.2024年9月27日，公司召开了第九届监事会第十一次会议，会议分别审议通过了《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈第三期股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核查公司第三期股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的议案》等议案。监事会认为：

公司《第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及摘要的内容符合《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、法规及规范性文件的规定，本次激励计划的实施将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。

公司《第三期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况，符合公平、公正、公开的原则，有利于保证公司股票期权与限制性股票激励计划的顺利实施，将进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与公司核心管理人员及核心骨干员工之间的利益共享与约束机制。

（二）本激励计划尚需履行的法定程序

1.内部公示

本激励计划经董事会审议通过后，公司尚需通过公司网站或其他途径，在公司内部对激励对象名单进行公示，公示内容包括激励对象的姓名和职务，公示期不少于10日。

2.监事会对公示情况进行说明

监事会尚需对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见并进行说明。公司尚需在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

3.股东大会审议

公司董事会就本激励计划履行公示、公告程序后，尚需将本激励计划提交股东大会以现场投票和网络投票方式进行审议，并需经出席公司股东大会所持表决权股东三分之二以上通过。

公司召开股东大会审议股权激励计划时，独立董事应当就股权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

综上，本所律师认为，截止本法律意见书出具日，公司已就本激励计划履行了前期必要的法定程序，符合《管理办法》实施程序的有关规定，公司尚需根据《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定履行其他后续程序。

四、激励对象的确定

（一）激励对象确定的法律依据和职务依据详见本法律意见书“二、本激励计划的主要内容（二）”。

（二）公司第九届监事会第十一次会议审议通过《关于提请股东大会授权董事会办理公司第三期股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》，经核查，监事会认为列入公司第三期股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的人员符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规、规范性文件及《山东赫达集团股份有限公司公司章程》规定的任职资格，不存在根据法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；符合《上市公司股权激励管理办法》等规定的激励对象条件和《第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为本次激励对象的主体资格合法、有效。

（三）根据《激励计划（草案）》第四章的规定，本激励计划经董事会审议通过后，公司将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，并在公司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。

（四）根据《激励计划（草案）》及激励对象名单，本激励计划激励对象不存在下述《管理办法》第八条规定的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。

经核查，本激励计划的激励对象之一邱建军，因其父邱永玲存在将持有的“赫达转债”在买入后六个月内卖出的行为，于2023年12月29日被中国证券监督管理委员会山东监管局依据《证券法》第一百八十九条之规定，给予警告，并处以10万元罚款的行政处罚。

根据2023年7月25日邱建军及其父亲邱永玲分别出具的《说明及承诺》及《说明和致歉》，前述短线交易系邱建军之父邱永玲操作，该等违法违规行为系其对相关法律法规不了解所致，在其交易前后邱建军未向其透露公司经营情况或其他内幕信息，且前述短线交易收益已全部上交公司。

《证券法》第一百八十九条规定，上市公司、股票在国务院批准的其他全国性证券交易场所交易的公司的董事、监事、高级管理人员、持有该公司百分之五以上股份的股东，违反本法第四十四条的规定，买卖该公司股票或者其他具有股权性质的证券的，给予警告，并处以十万元以上一百万元以下的罚款。

上述短线交易系因相关人员对法律法规缺乏了解所致，所得收益已全部归公司所有，未造成严重影响，主管机关按该类违法情形相应最低罚款数额进行行政处罚，且上述短线交易并非邱建军本人操作，因此，本所律师认为激励对象邱建军所受行政处罚虽发生在最近12个月内，但相关违法行为不属于重大违法违规行为，邱建军作为激励对象不违反《管理办法》第八条的规定。

本所律师认为，本激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》第八条等相关规定。

五、本激励计划的信息披露

根据公司说明并经本所律师核查，公司已于2024年9月27日召开第九届董事会第十四次会议审议通过了《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会负责办理公司第三期股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》 等与本激励计划相关的议案，第九届监事会第十一次会议审议通过《关于公司〈第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》《关于公司〈第三期股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于核查公司第三期股票期权与限制性股票激励计划激励对象名单的议案》，并将按照规定公告《激励计划（草案）》及其摘要、《考核办法》、董事会决议、监事会决议以及监事会意见等文件。

本所律师认为，公司已按照中国证监会的相关要求履行了截至本法律意见书出具日应当履行的信息披露义务，符合《管理办法》第五十四条之规定，随着本激励计划的进展，公司尚需按照相关规定，履行相应的信息披露义务。

六、公司不存在为激励对象提供财务资助的情形

根据《激励计划（草案）》以及公司提供的《关于公司第三期股票期权与限制性股票激励计划相关事项的声明与承诺》，激励对象按照本激励计划的规定获得限制性股票的资金来源为激励对象自筹资金，公司已承诺不为激励对象依本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。

本所律师认为，公司已承诺不为本激励计划的激励对象提供财务资助，激励对象资金来源形式合法合规，符合《管理办法》第二十一条之规定。

七、本激励计划对公司及全体股东利益的影响

1.根据《激励计划（草案）》，本激励计划的目的系为了进一步建立、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（含全资子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心骨干人员的积极性，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。本激励计划的目的不存在损害公司及全体股东利益的情形。

2.本所律师根据对《激励计划（草案）》主要内容的核查，认为《激励计划（草案）》已规定了《管理办法》所要求的全部内容，且该等内容符合《公司法》《证券法》及《管理办法》等有关法律法规的规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

3.《激励计划（草案）》对股票期权的授予和行权、限制性股票的授予和解除限售规定了一系列条件，并对行权和解除限售做出了相关安排，上述规定将激励对象与公司及全体股东的利益直接挂钩，只有在相关条件满足的情况下，激励对象获授的股票期权和限制性股票才能行权和解除限售。

4.本激励计划激励对象获授股票期权行权、购买获授限制性股票所需资金将由激励对象自筹解决，不存在由公司通过提供财务资助或担保方式解决的情形。

5.根据《激励计划（草案）》生效程序的规定，本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施，公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。上述生效程序的规定保证了本激励计划的合法性和合理性，保障了股东对重大事项的知情权和决策权。

6.公司监事会对本激励计划已发表明确意见，认为本激励计划不存在损害公司及全体股东利益的情形。

基于上述，本所律师认为，本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、行政法规规定的情形。

八、关联董事的回避表决

根据《激励计划（草案）》及公司提供的激励对象名单，参与本激励计划的董事包括包腊梅、毕松羚、林浩军。本所律师列席了公司第九届董事会第十四次会议，并取得相关会议文件，上述关联董事已回避了与本激励计划相关议案的表决。

因此，本所律师认为，参与本激励计划的董事已回避相关议案的表决，符合《管理办法》第三十四条之规定。

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日，公司具备实施本激励计划的主体资格，《激励计划（草案）》相关内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，激励对象的确定合法合规；本激励计划已履行了现阶段必要的法定程序及相应的信息披露义务，不存在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。

本激励计划尚需经公司股东大会批准后实施并继续履行后续相应的信息披露义务。

本法律意见书正本一式四份，经本所盖章并经本所负责人及经办律师签字后生效。

签署页：

北京市齐致（济南）律师事务所

负责人： 经办律师：

李莹 李莹

刘福庆

年 月 日

证券简称：山东赫达 证券代码：002810

山东赫达集团股份有限公司 第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要

山东赫达集团股份有限公司

二零二四年九月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划草案及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《山东赫达集团股份有限公司第三期股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）系依据《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第1号——业务办理》等有关法律、法规、规范性文件以及《山东赫达集团股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票来源为山东赫达集团股份有限公司（以下简称“山东赫达”“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司A股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益合计为1,292.00万股，涉及的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划公告时公司股本总额34,170.6675万股的3.78%。本次授予为一次性授予，无预留权益。具体如下：

（一）股票期权激励计划：本激励计划拟授予激励对象的股票期权为646.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额34,170.6675万股的1.89%。本激励计划授予激励对象的股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。

（二）限制性股票激励计划：本激励计划拟授予激励对象的限制性股票为646.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额34,170.6675万股的1.89%。

截至本激励计划草案公告日，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%。

自本激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记或获授的限制性股票完成授予登记期间，若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、配股等事宜，股票期权和限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

四、本激励计划股票期权的行权价格为13.28元/份，限制性股票的授予价格为6.66元/股。

自本激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记或获授的限制性股票完成授予登记期间，若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，股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格将做相应的调整。

五、本激励计划拟授予的激励对象共计119人，包括公司公告本激励计划时在公司（含全资子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干，不包括独立董事、监事和单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

六、本激励计划中，股票期权的有效期为自股票期权授予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60个月；限制性股票的有效期为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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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者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。

八、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事和监事，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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权行权、限制性股票获取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、本激励计划所有激励对象承诺，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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。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、限制性股票作废失效。根据《管理办法》《自律监管指南第1号》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

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：

山东赫达、本公司、公司、上市公司	指	山东赫达集团股份有限公司
本激励计划、本计划	指	山东赫达集团股份有限公司第三期股票期权与限制性股票激励计划
股票期权、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
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权、限制性股票的公司（含全资子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权、限制性股票的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止；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解除限售或回购注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
《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》
《自律监管指南第1号》	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	《山东赫达集团股份有限公司章程》
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
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本草案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。

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、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（含全资子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干的积极性，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，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，公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第1号》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。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。薪酬委员会对本激励计划激励对象获授权益、行使权益条件成就事项向董事会提出建议。

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、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并负责审核激励对象的名单。独立董事将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对其进行变更的，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，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是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，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》《自律监管指南第1号》 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公司实施本计划时在公司（含全资子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干，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

（一）本激励计划拟授予的激励对象共计119人，占公司截至2023年12月31日员工总数1,791人的6.64%，包括：

1、公司董事、高级管理人员；

2、公司中层管理人员；

3、公司核心骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、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。

激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本激励计划的考核期内与公司、公司的全资子公司具有雇佣或劳务关系。

（二）本激励计划拟授予的激励对象包含2名外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：该2名外籍员工是公司对应部门的关键人员，在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面起到不可忽视的作用。本次对外籍员工进行股权激励，将有助于带领公司向更长远的目标发展，符合公司的实际情况和发展需要，也有利于维护广大股东的长远利益。因此，本激励计划将外籍员工作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《管理办法》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

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，以授予价格回购注销其已获授但尚未解除限售的限制性股票。

四、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在公司召开股东大会前，公司在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，并在公司股东大会审议本股权激励计划前5日披露监事会对激励名单的审核意见及其公示情况的说明。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 本激励计划具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票期权和限制性股票将在履行相关程序后授予。

本激励计划中，股票期权的有效期为自股票期权授予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60个月；限制性股票的有效期为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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益合计为1,292.00万股，涉及的股票种类为人民币A股普通股股票，约占本激励计划公告时公司股本总额34,170.6675万股的3.78%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告日，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%。

一、股票期权激励计划

（一）本激励计划拟授出股票期权涉及的标的股票来源及种类

本激励计划股票期权涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

（二）本激励计划拟授出股票期权的数量及占公司股本总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的股票期权为646.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额34,170.6675万股的1.89%。本激励计划授予激励对象的股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。

自本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若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、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

（三）激励对象名单及拟授出股票期权分配情况

本激励计划拟授出股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的比例
包腊梅	董事、总经理	20.00	3.10%	0.06%
毕松羚	董事、副总经理、董事会秘书	20.00	3.10%	0.06%
林浩军	董事	15.00	2.32%	0.04%
邱建军	副总经理	20.00	3.10%	0.06%
苏志忠	副总经理	15.00	2.32%	0.04%
崔 玲	财务总监	15.00	2.32%	0.04%
中层管理人员及核心骨干员工（113人）		541.00	83.75%	1.58%
合计		646.00	100%	1.89%

注：1、本激励计划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，下同；

2、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%。公司全部有效期内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%。

3、在股票期权授予前，激励对象因离职或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，将激励对象放弃的股票期权份额直接调减或在激励对象之间进行分配和调整，但调整后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不超过公司总股本的1.00%。

4、本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、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。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、行权安排和禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划股票期权的有效期为自股票期权授予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60个月。

2、股票期权激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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》《自律监管指南第1号》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

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

3、股票期权激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为自股票期权授予之日起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。

4、股票期权激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，授予的股票期权自等待期期满后方可开始行权。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、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3） 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；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

本激励计划股票期权的行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予之日起12个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权授予之日起24个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予之日起36个月后的首个交易日起至股票期权授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

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。

5、股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指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》的有关规定执行，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）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（4）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。

（五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为13.28元/份，即在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以13.28元/股的价格购买1股公司股票的权利。

2、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的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），为12.90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），为11.81元/股。

（3）本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量），为11.48元/股。

（4）本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量），为13.28元/股。

（六）股票期权的授予与行权条件

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。

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。

2、股票期权的行权条件

行权期内，必须同时满足下列条件时，激励对象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

本激励计划股票期权行权对应的考核年度为2024—2026年三个会计年度，分年度进行业绩考核。每个会计年度考核一次，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。

股票期权各年度业绩考核要求如下表所示：

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024年	公司需满足下列两个条件之一： ①以公司2023年营业收入为基数，公司2024年营业收入增长率不低于20%； ②以公司2023年净利润为基数，公司2024年净利润增长率不低于10%。
第二个行权期	2025年	公司需满足下列两个条件之一： ①以公司2023年营业收入为基数，公司2025年营业收入增长率不低于40%； ②以公司2023年净利润为基数，公司2025年净利润增长率不低于30%。
第三个行权期	2026年	公司需满足下列两个条件之一： ①以公司2023年营业收入为基数，公司2026年营业收入增长率不低于60%； ②以公司2023年净利润为基数，公司2026年净利润增长率不低于60%。

注：1、上述“营业收入”以公司该会计年度审计报告所载数据为准。

2、上述“净利润”以公司该会计年度审计报告所载数据为准，净利润考核指标均以经审计的归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润并剔除本激励计划及其他股权激励计划实施产生的股份支付费用影响的数值作为计算依据，下同。

3、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《山东赫达集团股份有限公司第三期股票期权与限制性股票激励计划考核管理办法》，薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其股票期权的个人层面行权比例。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为A（杰出）/B+（优秀）/B（良好）档，则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为B-（需改进）/C（基本合格）档，则激励对象对应考核当年的股票期权可按照本激励计划规定的个人层面行权比例进行行权，当期不得行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为D（不合格）档，则激励对象对应考核当年的股票期权全部不得行权，由公司注销。

等级	A（杰出）	B+（优秀）	B（良好）	B-（需改进）	C（基本合格）	D（不合格）
绩效得分	150-125	124-110	109-90	89-75	74-60	<60
个人层面行权比例系数（Y）	100%	100%	100%	75%	50%	0%

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面行权比例系数（Y）。

激励对象考核当年不得行权的股票期权，由公司注销。

3、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。本激励计划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。

公司层面业绩指标体系为营业收入增长率和净利润增长率，作为公司核心财务指标，能够衡量企业经营状况、市场占有能力和预测企业未来业务拓展趋势，反映了公司成长能力和行业竞争力提升。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，公司为本次股权激励计划设定的考核指标数值具有一定的挑战性，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、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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象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，能够达到本激励计划的考核目的。

（七）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

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、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、送股或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

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

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。

（3）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。

（4）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。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

$P=P_0\div(1+n)$

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；P为调整后的行权价格。

（2）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_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。

（4）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1。

（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。

3、股票期权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。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

（八）股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，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。

1、股票期权公允价值及确定方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，假设公司于2024年11月授予，并以2024年9月27日收盘价为基准用该模型对拟授予的646.00万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），模型重要参数及合理性如下：

（1）标的股价：13.10元/股（假设授予日收盘价为2024年9月27日收盘价）；

（2）有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每个行权期首个可行权日的期限）；

（3）历史波动率分别为：21.04%、18.80%、19.72%（分别采用深证成指最近1年、2年、3年的波动率）；

（4）无风险利率：1.5%、2.1%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）；

（5）股息率：1.53%。（采用本激励计划公告前公司最近1年的股息率）。

2、股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予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，进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授予日在2024年11月，根据中国会计准则要求，本激励计划股票期权的费用摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示：

拟授予股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
646.00	869.97	84.22	462.24	225.33	98.18

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权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。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

二、限制性股票激励计划

（一）本激励计划拟授出限制性股票涉及的标的股票来源及种类

本激励计划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股普通股股票。

（二）本激励计划拟授出限制性股票的数量及占公司股本总额的比例

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票为646.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额34,170.6675万股的1.89%。

自本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间，若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、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

（三）激励对象名单及拟授出限制性股票分配情况

本激励计划拟授出限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万份）	占授予限制性股票总数的比例	占目前股本总额的比例
包腊梅	董事、总经理	20.00	3.10%	0.06%
毕松羚	董事、副总经理、董事会秘书	20.00	3.10%	0.06%
林浩军	董事	15.00	2.32%	0.04%
邱建军	副总经理	20.00	3.10%	0.06%
苏志忠	副总经理	15.00	2.32%	0.04%
崔 玲	财务总监	15.00	2.32%	0.04%
中层管理人员及核心骨干员工（113人）		541.00	83.75%	1.58%
合计		646.00	100%	1.89%

注：1、本激励计划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，下同；

2、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%。公司全部有效期内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%。

3、在限制性股票完成授予登记前，激励对象因离职或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，将激励对象放弃的限制性股票份额直接调减或在激励对象之间进行分配和调整，调整后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不超过公司总股本的1.00%。

4、本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、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。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划限制性股票的有效期为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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过60个月。

2、限制性股票激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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》《自律监管指南第1号》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

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

公司不得在下列期间内授予限制性股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算，至公告前一日；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（3） 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；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象，在限制性股票授予前6个月发生过减持股票行为，则按照《证券法》关于短线交易的规定，自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

如相关法律、行政法规、部门规章对上述期间另有新的规定的，则以新的相关规定为准。

3、限制性股票激励计划的限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期为自限制性股票授予之日起12个月、24个月、36个月。限售期内，激励对象获授的限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得资本公积转增股本、派发股票红利、股份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，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，则该等股份一并回购。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

4、限制性股票激励计划的解除限售安排

本激励计划限制性股票的解除限售安排如下表所示：

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	自限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间因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，并由公司按本激励计划规定的原则回购注销激励对象相应的限制性股票。

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将为激励对象办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

5、限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象所获限制性股票解除限售后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》的有关规定执行，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）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（4）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。

（五）限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为6.66元/股，即在满足授予条件的情况下，激励对象可以每股6.66元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司限制性股票。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划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）的50%，为6.45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）的50%，为5.91元/股。

（3）本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的50%，为5.74元/股。

（4）本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的50%，为6.64元/股。

（六）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

（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。

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，回购注销其已获授但尚未解除限售的限制性股票，回购价格为授予价格。

2、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，必须同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（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；

（下转B104版）