（上接B031版）

一、本计划制定的目的

为进一步建立、健全长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司长期战略目标的实现，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，激发管理层、员工提升上市公司价值的主动性和积极性，在充分保障股东利益的前提下，龙净环保拟实施股权激励。根据《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，公司制定本激励计划。

二、制定本计划的原则

（一）坚持依法规范，公开透明，严格遵循相关法律法规和《公司章程》规定；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，充分调动公司核心骨干员工的积极性；

（三）坚持从实际出发，审慎起步，循序渐进，不断完善；

（四）坚持维护股东利益、公司利益和员工利益，促进公司持续发展。

第三章 本计划的管理机构

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。

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。董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，董事会审议通过本激励计划后，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。薪酬与考核委员会可以就激励对象获授权益、行使权益条件成就事项向董事会提出建议。

监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，应当就本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，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东会审议通过股权激励方案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。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬与考核委员会、监事会应当就股权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，薪酬与考核委员会、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，薪酬与考核委员会、监事会应当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发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据及范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、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全职董事、核心管理人员、中层干部及部分骨干员工。

二、激励对象的范围

本激励计划的激励对象共计457人，包括公司全职董事、核心管理人员、中层干部及部分骨干员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事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。

以上所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励计划的考核期内于公司或公司子公司任职并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会审议通过后12个月内明确，由董事会提出、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。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、激励对象的核实

本激励计划经董事会审议通过后，按规定在公司内部公示激励对象名单，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 激励工具及标的股票来源、数量和分配

一、激励工具

本计划采用股票期权作为激励工具。

二、标的股票来源及种类

本计划拟授予股票期权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。

三、标的股票数量

本次激励计划拟授予的股票期权总数量涉及的标的股票数量为3,600万股，约占公司截至2024年11月29日总股本（1,219,603,479股）的2.95%。其中，首次授予股票期权3,240万股，约占公司截至2024年11月29日总股本的2.66%，占本激励计划拟授予股票期权总数的90.00%；预留360万股，约占公司截至2024年11月29日总股本的0.30%，占本激励计划拟授予股票期权总数的10.00%。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。

本激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的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数量累计不会超过公司股本总额的1%。

在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。

四、个体授予数量的分配

本激励计划授予的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（万股）	占授予股票期权总数比例	占公司当前总股本比例
黄炜	董事、总裁	84	2.33%	0.07%
张原	董事、联席总裁	60	1.67%	0.05%
丘寿才	董事、财务总监	45	1.25%	0.04%
陈晓雷	董事、高级副总裁	45	1.25%	0.04%
修海明	高级副总裁	45	1.25%	0.04%
万建利	董事会秘书	42	1.17%	0.03%
黄星	副总裁	40.50	1.13%	0.03%
安富强	副总裁	40.50	1.13%	0.03%
林春源	总工程师	40.50	1.13%	0.03%
中高层管理人员及核心骨干人员等		2,797.50	77.71%	2.29%
合计		3,240.00	90%	2.66%

注：1.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。

2.上述“总股本”为截至2024年11月29日公司总股本1,219,603,479股。

在激励计划实施过程中，激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情况时，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其所获授但尚未行权的股票期权。

预留部分的激励对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定，由董事会提出、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。

第六章 本激励计划的时间安排

一、本计划的有效期

本计划的有效期自股票期权授予之日起至所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

二、授予日

股票期权的授予日应在本计划经董事会审议通过、公司股东会审议通过后由董事会按相关规定确定。授予日必须为交易日，公司需在股东会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权并完成公告。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，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的股票期权失效。

预留部分股票期权授权日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确认。

三、等待期

等待期为股票期权授予日至股票期权首个可行权日之间的期间，本激励计划的等待期为自股票期权授予之日起的24个月。

四、可行权日

股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。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.自可能对公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；

4.中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

五、行权安排

本激励计划授予的股票期权在股票期权授予日起满24个月后分三期行权。授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起48个月后的首个交易日至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司2025年第三季度报告披露前授予，则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起48个月后的首个交易日至授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司2025年第三季度报告披露后授予，则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

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

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。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，由公司予以注销。若因特殊情况调整行权期业绩考核指标的，需经董事会、股东会审议通过。

六、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》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、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。

第七章 股票期权的行权价格及其确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为12.23元/股。即满足行权条件后，激励对象可以每股12.23元的价格购买公司股票。

二、首次授予股票期权行权价格的确定方法

（一）确定方法

本计划授予股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

1.本激励计划草案公布前1个交易日公司A股股票交易均价，为12.22元/股；

2.本激励计划草案公布前20个交易日公司A股股票交易均价，为12.17元/股。

三、预留授予股票期权的行权价格

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同，为12.23元/股。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案。

第八章 股票期权的授予及行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司可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：

（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情形；

5.中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1.公司控制权发生变更；

2.公司出现合并、分立的情形。

（三）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，导致不符合股票期权行权条件或行权安排的，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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象有下列情形之一的，公司将对该等激励对象取消未行权部分的行权资格：

1.持有人被追究刑事责任，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人受到刑事处罚的当日；

2.持有人违反公司禁令，对公司造成极大不良后果以及其他被公司认定为重大违纪行为的，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为公司认定重大违纪行为的当日；

3.持有人违反公司规章制度，且情节较为严重的，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人违反公司规定的当日；

4.持有人因违反法律、行政法规或公司规章制度而被公司或子公司解除劳动合同的，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人被解除劳动合同的当日；

5.持有人出现重大过错，导致其不符合参与本员工期权计划条件的；该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人被认定为不适当人选；

（二）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，双方应按照国家法律和公平合理原则协商及解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第九章 股票期权的调整方法和程序

一、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：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0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、股份拆细的比率（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）配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）/（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的股票期权数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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。

（三）缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0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。

（四）派息

P＝P0－V

其中：P0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。

（五）增发

在公司增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

三、股票期权激励计划的调整程序

公司股东会授权公司董事会，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，同时公告相关法律意见。

第十章 股票期权的会计处理

一、本计划的会计处理

按照财政部《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，公司将按照下列会计处理方法对本次激励计划的成本进行计量和核算。

（一）授予日的会计处理

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相应会计处理。公司将在授予日采用期权定价模型（Black-ScholesModel）确定股票期权在授予日的公允价值。

（二）等待期内的会计处理

本计划下授予的股票期权成本应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的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，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。

（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

根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时结转等待期确认的资本公积。

二、股票期权的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》，公司以期权定价模型（Black-ScholesModel）作为定价模型对股票期权的公允价值进行评估，选取2024年12月5日作为估值日，对股票期权的公允价值进行了预测算（授予时正式测算）。具体参数选取如下：

1.标的股价：12.16元/股（假设授予日公司股票收盘价为12.16元/股）

2.有效期分别为：24个月、36个月、48个月（授予日至每期首个可行权日的期限）

3.历史波动率：17.33%、16.62%、15.98%（采用上证指数对应期间的年化波动率）

4.无风险利率：2.10%、2.75%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构对应期间的人民币存款基准利率）

三、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。

假设授予日为2024年12月20日，根据中国会计准则要求，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

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）	2028年（万元）
4,420.85	41.35	1,488.50	1,473.46	934.23	483.31

注：1.上述合计金额与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，主要是由于四舍五入导致；

2.以上系根据公司目前信息为假设条件的初步测算结果，会计成本除了与授予日、行权价格和行权数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述对公司经营成果的影响，最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息估计，在不考虑本激励计划对公司业绩正向作用的情况下，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，但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理团队、核心团队的积极性，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。

第十一章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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.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情形；

5.中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1.公司控制权发生变更；

2.公司出现合并、分立的情形。

（三）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，导致不符合股票期权行权条件或行权安排的，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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象有下列情形之一的，公司将对该等激励对象取消未行权部分的行权资格：

1.持有人被追究刑事责任，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人受到刑事处罚的当日；

2.持有人违反公司禁令，对公司造成极大不良后果以及其他被公司认定为重大违纪行为的，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为公司认定重大违纪行为的当日；

3.持有人违反公司规章制度，且情节较为严重的，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人违反公司规定的当日；

4.持有人因违反法律、行政法规或公司规章制度而被公司或子公司解除劳动合同的，该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人被解除劳动合同的当日；

5.持有人出现重大过错，导致其不符合参与本员工期权计划条件的；该情形下，持有人不再符合员工期权计划参与资格的日期为持有人被认定为不适当人选；

6.中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，需同时满足如下条件：

（一）公司层面和个人层面业绩考核要求

本次激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。授予的股票期权各年度公司层面和个人层面业绩考核指标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	（1）以公司2024年业绩为基数，2025年营业收入增长率不低于10%，且2025年营业收入不低于同行业均值； （2）2025年加权平均净资产收益率（ROE）不低于10%，且不低于对标企业75分位值； （3）2025年度持有人绩效考核B（含）以上。
第二个行权期	（1）以公司2025年业绩为基数，2026年营业收入增长率不低于10%，且2026年营业收入不低于同行业均值； （2）2026年加权平均净资产收益率（ROE）不低于10%，且不低于对标企业75分位值； （3）2026年度持有人绩效考核B（含）以上。
第三个行权期	（1）以公司2026年业绩为基数，2027年营业收入增长率不低于10%，且2027年营业收入不低于同行业均值； （2）2027年加权平均净资产收益率（ROE）不低于10%，且不低于对标企业75分位值； （3）2027年度持有人绩效考核B（含）以上。

注：1.上述“净资产收益率”为加权平均净资产收益率，净利润按归属于公司所有者的净利润并剔除股份支付费用计算。计算上述考核指标均不含因实施激励计划产生的激励成本；

2.在激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额。

若本激励计划预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露之前（不含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分股票期权在2025年第三季度报告披露之后（含披露日）授出，预留部分授予的股票期权考核年度及业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	（1）以公司2025年业绩为基数，2026年营业收入增长率不低于10%，且2026年营业收入不低于同行业均值； （2）2026年加权平均净资产收益率（ROE）不低于10%，且不低于对标企业75分位值； （3）2026年度持有人绩效考核B（含）以上。
第二个行权期	（1）以公司2026年业绩为基数，2027年营业收入增长率不低于10%，且2027年营业收入不低于同行业均值； （2）2027年加权平均净资产收益率（ROE）不低于10%，且不低于对标企业75分位值； （3）2027年度持有人绩效考核B（含）以上。

注：1.上述“净资产收益率”为加权平均净资产收益率，净利润按归属于上市