
证券简称：珈伟新能

证券代码：300317

珈伟新能源股份有限公司
2022 年股票期权与限制性股票激励计划
(草案) 摘要

二〇二二年三月

声明

公司及全体董事、监事保证本激励计划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。

特别提示

一、本激励计划系依据《公司法》、《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》、《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》和《珈伟新能源股份有限公司章程》等有关规定而制定。

二、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。

三、本激励计划的激励对象不存在《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条规定的不得成为激励对象的情形：

（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。

四、本激励计划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。

五、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 2,472.8500 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 3.00%。其中，首次授予 1,986.7560 万份，约占本激励计

划公告时公司股本总额的2.41%，约占本激励计划权益授予总额的80.34%；预留授予486.0940万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.59%，约占本激励计划权益授予总额的19.66%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的20%；本激励计划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不超过公司股本总额的1%。

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（第二类限制性股票），具体如下：

（一）股票期权激励计划：本激励计划向激励对象授予股票期权合计1,656.1610万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.01%。其中，首次授予1,330.0670万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.61%，约占本激励计划股票期权授予总额的80.31%；预留授予326.0940万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.40%，约占本激励计划股票期权授予总额的19.69%。

（二）限制性股票激励计划：本激励计划向激励对象授予限制性股票合计816.6890万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.99%。其中，首次授予656.6890万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.80%，占本激励计划限制性股票授予总额的80.41%；预留授予160.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.19%，占本激励计划限制性股票授予总额的19.59%。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成股票期权行权/限制性股票归属期间，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、配股等事项的，股票期权和限制性股票的数量将作出相应的调整。

六、本激励计划授予的股票期权（含预留）的行权价格为6.90元/股，授予的限制性股票（含预留）的授予价格为3.45元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象完成股票期权行权/限制性股票归属期间，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、派息等事项的，股票期权和限制性股票的价格将作出相应的调整。

七、本激励计划首次授予的激励对象共计 144 人，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工、管理人员，不包括公司独立董事和监事。

获授预留权益的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内参

照首次授予的标准确定；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

八、股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月；限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

九、公司承诺，不得为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、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，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之后，激励对象将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、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。

目录

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| 第一章 | 释义 | 6 |
| 第二章 | 本激励计划的实施目的 | 8 |
| 第三章 | 本激励计划的管理机构 | 9 |
| 第四章 | 激励对象的确定依据和范围 | 10 |
| 第五章 | 本激励计划的具体内容 | 12 |
| 第六章 | 公司/激励对象情况发生变化的处理方式 | 30 |
| 第七章 | 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 | 33 |
| 第八章 | 附则 | 34 |

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：

| | | |
|----------------|---|--|
| 珈伟新能、公司 | 指 | 珈伟新能源股份有限公司 |
| 本计划、本激励计划 | 指 | 珈伟新能源股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划 |
| 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价格和条件购买一定数量公司股票的权利 |
| 第二类限制性股票、限制性股票 | 指 | 符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后获得一定数量的公司股票 |
| 激励对象 | 指 | 参与本激励计划的人员 |
| 有效期 | 指 | 自股票期权首次授予之日起至全部行权或注销之日止/自限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止 |
| 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 |
| 等待期 | 指 | 自股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日的期间 |
| 行权价格 | 指 | 本激励计划确定的，激励对象购买每股公司股票的价格 |
| 行权条件 | 指 | 本激励计划确定的，激励对象行使股票期权所必需满足的条件 |
| 可行权日 | 指 | 激励对象可以开始行使股票期权的日期，可行权日必须为交易日 |
| 行权 | 指 | 激励对象按照本激励计划确定的条件购买公司股票的行为 |
| 授予价格 | 指 | 公司授予激励对象每股限制性股票的价格 |
| 归属条件 | 指 | 本激励计划确定的，激励对象为获得公司股票所必需满足的获益条件 |
| 归属 | 指 | 激励对象满足本激励计划确定的获益条件后，公司将股票登记至激励对象的个人证券账户的行为 |
| 归属日 | 指 | 激励对象满足本激励计划确定的获益条件后，获授的公司股票完成登记的日期，归属日必须为交易日 |
| 《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》 | 指 | 《深圳证券交易所创业板股票上市规则》 |
| 《业务办理指南》 | 指 | 《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》 |
| 《公司章程》 | 指 | 《珈伟新能源股份有限公司章程》 |
| 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 |
| 元、万元、亿元 | 指 | 人民币元、人民币万元、人民币亿元 |

第二章 本激励计划的实施目的

为了完善长效激励与约束机制，吸引和留住优秀人才，激发员工的工作积极性和创造性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益相结合，促进公司持续、健康发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《业务办理指南》和《公司章程》等有关规定，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”），负责拟定本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议批准。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核本激励计划的激励对象名单；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；监督本激励计划的实施是否符合有关规定。

四、独立董事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，并就本激励计划向所有股东征集投票权。

五、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，独立董事、监事会应当就变更后的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。

六、公司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是否成就发表意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异的，独立董事、监事会应当发表意见。

七、激励对象行使权益前，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）法律依据

本激励计划的激励对象系公司根据《公司法》、《证券法》、《上市规则》和《公司章程》等有关规定，并结合实际情况而确定的。

（二）职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工、管理人员，不包括公司独立董事和监事。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 144 人，包括：

（一）公司董事、高级管理人员；

（二）公司（含子公司）其他核心骨干员工、管理人员。

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人、副董事长、总裁李雳先生（加拿大籍）；公司实际控制人、董事、副总裁丁蓓女士（加拿大籍）。李雳先生、丁蓓女士作为公司的领导核心，对公司的经营管理、发展战略等重大决策具有决定性的影响力。

此外，本激励计划的激励对象还包括公司（含子公司）6 名外籍员工。其中含 4 名中国香港籍员工，分别属于公司及子公司珈伟科技(香港)有限公司的管理人员；含 2 名美国籍员工，均属于 Jiawei Technology (USA) Limited 的核心骨干人员。以上 6 名外籍人员属于对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心人才。

综上，本激励计划将上述人员作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》的有关规定，具有合理性和必要性。

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于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

获授预留权益的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内参照首次授予的标准确定；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和

职务，公示期不少于 10 天。

（二）监事会将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的公示情况说明及核查意见。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划拟向激励对象授予权益总计2,472.8500万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.00%。其中，首次授予1,986.7560万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.41%，约占本激励计划权益授予总额的80.34%；预留授予486.0940万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.59%，约占本激励计划权益授予总额的19.66%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的20%；本激励计划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不超过公司股本总额的1%。

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，具体如下：

一、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划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）股票期权激励计划的授予数量

本激励计划向激励对象授予股票期权合计1,656.1610万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.01%。其中，首次授予1,330.0670万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的1.61%，约占本激励计划股票期权授予总额的80.31%；预留授予326.0940万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.40%，约占本激励计划股票期权授予总额的19.69%。

（三）股票期权激励计划的权益分配

本激励计划授予的股票期权的分配情况如下表所示：

| 序号 | 姓名 | 国籍 | 职务 | 获授数量 (万份) | 占授予股票期权总量的比例 | 占草案披露时总股本的比例 |
|----|------------------|------|----------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | 李雳 (LILI) | 加拿大 | 副董事长、总裁 | 150.00 | 9.06% | 0.18% |
| 2 | 丁蓓 (DING BEI) | 加拿大 | 董事、副总裁 | 90.00 | 5.43% | 0.11% |
| 3 | 刘俊显 | 中国 | 副总裁 | 40.00 | 2.42% | 0.05% |
| 4 | 吴童海 | 中国 | 副总裁、财务总监 | 75.00 | 4.53% | 0.09% |
| 5 | 白亮 | 中国香港 | 管理人员 | 75.00 | 4.53% | 0.09% |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------|------|--------|-----------|---------|--------|
| 6 | 梅勤学 | 中国香港 | 管理人员 | 75.00 | 4.53% | 0.09% |
| 7 | 陈咏霜 | 中国香港 | 管理人员 | 6.525 | 0.39% | 0.01% |
| 8 | 林诗韵 | 中国香港 | 管理人员 | 2.232 | 0.13% | 0.00% |
| 9 | WANG JIN | 美国 | 核心骨干人员 | 4.572 | 0.28% | 0.01% |
| 10 | ZHANG HUAPING | 美国 | 核心骨干人员 | 2.124 | 0.13% | 0.003% |
| 11 | 公司（含子公司）其他核心骨干员工、管理人员（共计 134 人） | | | 809.614 | 48.88% | 0.98% |
| 预留 | | | | 326.094 | 19.69% | 0.40% |
| 合计 | | | | 1,656.161 | 100.00% | 2.01% |

注：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定

1、有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 48 个月。

2、授予日

本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，授予日必须为交易日。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确定首次授予日，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施股票期权激励计划。

3、等待期

本激励计划授予的股票期权的等待期为自股票期权授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

4、可行权日

等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

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

（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起至依法披露之日；

(4) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

5、行权安排

首次授予的股票期权的行权安排如下：

| 行权安排 | 行权期间 | 行权比例 |
|--------|--|------|
| 第一个行权期 | 自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个行权期 | 自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

预留授予的股票期权的行权安排如下：

| 行权安排 | 行权期间 | 行权比例 |
|--------|--|------|
| 第一个行权期 | 自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个行权期 | 自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的当期股票期权，由公司注销。

6、限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》和《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

(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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

(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，将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，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，减持公司股份还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等有关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期限内，如果《公司法》、《证券法》和《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》和《公司章程》等有关规定。

（五）股票期权的行权价格及确定方法

1、行权价格

股票期权（含预留）的行权价格为每股 6.90 元。

2、行权价格的确定方法

股票期权（含预留）的行权价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为每股 6.54 元；

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量），为每股 6.90 元。

（六）股票期权的授予条件和行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予股票期权；反之，未满足下列任一条件的，公司不得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

各行权期内，同时满足下列条件的，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由公司注销。

（3）激励对象满足各行权期任职期限要求

激励对象获授的各批次股票期权在行权前，须满足 12 个月以上的任职期限。

（4）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

| 行权安排 | 业绩考核目标 |
|--------|---|
| 第一个行权期 | 以2021年营业收入为基准，2022年营业收入增长率不低于20%； 或2022年净利润扭亏为盈且不低于4,500万元 |
| 第二个行权期 | 以2021年营业收入为基准，2023年营业收入增长率不低于44%； 或2023年净利润不低于5,400万元 |

若本激励计划预留授予的股票期权于 2022 年第三季度报告披露之前授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度及公司层面业绩考核目标与首次授予的股票期权行权对应的考核年度及公司层面业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2022 年第三季度报告披露之后授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 行权安排 | 业绩考核目标 |
|--------|--|
| 第一个行权期 | 以2021年营业收入为基准，2023年营业收入增长率不低于44%； 或2023年净利润不低于5,400万元 |
| 第二个行权期 | 以2021年营业收入为基准，2024年营业收入增长率不低于72%； 或2024年净利润不低于6,480万元 |

注：1、上述“营业收入”、“净利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本次及其他激励计划的激励成本影响之后的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销。

（5）个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施。激励对象的绩效考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级，各行权期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可行权比例，具体如下：

| 考核等级 | 优秀 | 良好 | 合格 | 待改进 | 不合格 |
|-----------|------|----|----|-----|-----|
| 个人层面可行权比例 | 100% | | | 60% | 0% |

各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

（七）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，能够真实反映公司的经营情况、市场占有率与获利能力，是预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。本激励计划设定的考核目标综合考虑了当前经营状况及未来发展规划等因素，具有科学性和合理性。

除公司层面业绩考核之外，本激励计划还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为客观、全面的评价。各行权期内，公司将根据激励对象的个人层面绩效考核结果，确定激励对象是否达到股票期权的可行权条件以及具体的可行权数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，为公司未来经营战略和目标的实现提供坚实保障。

（八）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

激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项的，应对股票期权的数量作出相应的调整。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、股票拆细的比例（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、增发新股

若公司派息或增发新股的，不调整股票期权数量。

2、股票期权行权价格的调整方法

激励对象获授的股票期权行权前，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、派息等事项的，应对股票期权的行权价格作出相应的调整。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、股票拆细的比例； 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 仍须为正数。

（5）增发新股

若公司增发新股的，不调整股票期权的行权价格。

3、调整程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整股票期权的数量和/或行权价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》和本激励计划等有关规定出具法律意见。关于股票期权的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，同时公告法律意见。

（九）股票期权激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》、《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》等有关规定，公司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，并将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、行权条件达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日的股票期权公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公积。

1、股票期权公允价值的确定方法

公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值，以 2022 年 3 月 9 日作为基准进行预测算，具体参数选取如下：

（1）标的股价：6.51 元/股（2022 年 3 月 9 日公司股票收盘价）；

（2）有效期：1 年、2 年（股票期权授予登记完成之日起至每个行权期可行权日的期限）；

（3）历史波动率：22.22%、25.35%（创业板综指最近 1 年、2 年的年化波动率）；

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

（5）股息率：2.00%（公司所属申万行业类“公用事业—电力”最近 1 年的年化股息率，数据来源：同花顺 iFinD 金融数据终端）。

2、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

假设公司于 2022 年 3 月向激励对象首次授予股票期权共计 1,330.0670 万份，

由此产生的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权安排分期摊销，预计对公司各期经营业绩的影响如下：

| 激励总成本 (万元) | 2022 年 (万元) | 2023 年 (万元) | 2024 年 (万元) |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 760.51 | 384.44 | 314.09 | 61.98 |

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

二、限制性股票激励计划

（一）限制性股票激励计划的股票来源

限制性股票激励计划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）限制性股票激励计划的授予数量

本激励计划向激励对象授予限制性股票合计 816.6890 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.99%。其中，首次授予 656.6890 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.80%，占本激励计划限制性股票授予总额的 80.41%；预留授予 160.00 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.19%，占本激励计划限制性股票授予总额的 19.59%。

（三）限制性股票激励计划的权益分配

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下：

| 序号 | 姓名 | 国籍 | 职务 | 获授数量 (万股) | 占授予限制性股票 总量比例 | 占草案披露时总股本 的比例 |
|----|------------------|------|----------|--------------|------------------|------------------|
| 1 | 李雳 (LILI) | 加拿大 | 副董事长、总裁 | 150.00 | 18.37% | 0.18% |
| 2 | 丁蓓 (DING BEI) | 加拿大 | 董事、副总裁 | 90.00 | 11.02% | 0.11% |
| 3 | 刘俊显 | 中国 | 副总裁 | 40.00 | 4.90% | 0.05% |
| 4 | 吴童海 | 中国 | 副总裁、财务总监 | 25.00 | 3.06% | 0.03% |
| 5 | 白亮 | 中国香港 | 管理人员 | 25.00 | 3.06% | 0.03% |
| 6 | 梅勤学 | 中国香港 | 管理人员 | 25.00 | 3.06% | 0.03% |
| 7 | 陈咏霜 | 中国香港 | 管理人员 | 2.175 | 0.27% | 0.003% |
| 8 | 林诗韵 | 中国香港 | 管理人员 | 0.744 | 0.09% | 0.001% |
| 9 | WANG JIN | 美国 | 核心骨干人员 | 1.524 | 0.19% | 0.002% |

| | | | | | | |
|----|---------------------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| 10 | ZHANG HUAPING | 美国 | 核心骨干人员 | 0.708 | 0.09% | 0.001% |
| 11 | 公司（含子公司）其他核心骨干员工、管理人员（共计 134 人） | | | 296.538 | 36.31% | 0.36% |
| | 预留 | | | 160.00 | 19.59% | 0.19% |
| | 合计 | | | 816.689 | 100.00% | 0.99% |

注：以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售规定

1、有效期

限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

2、授予日

本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，授予日必须为交易日。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确定首次授予日并完成公告程序。若公司未能在 60 日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施限制性股票激励计划。

3、归属安排

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后，将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

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

（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起至依法披露之日；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

首次授予的限制性股票的归属安排如下：

| 归属安排 | 归属期间 | 归属比例 |
|--------|--|------|
| 第一个归属期 | 自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

| | | |
|--------|--|-----|
| 第二个归属期 | 自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
|--------|--|-----|

预留授予的限制性股票的归属安排如下：

| 归属安排 | 归属期间 | 归属比例 |
|--------|--|------|
| 第一个归属期 | 自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个归属期 | 自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

在上述约定期间内未申请归属或因未达到归属条件而不能申请归属的当期限制性股票，由公司作废失效。

4、限售规定

限售安排是指激励对象获授的限制性股票归属之后，对激励对象相应持有公司股份的转让行为进行限制的制度。除了相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》明确规定之外，本激励计划授予的限制性股票归属之后，不再设置限售安排。本激励计划的限售安排按照《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

（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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（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，将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，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，减持公司股份还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等有关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》和《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》和《公司章程》等有关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

1、授予价格

限制性股票（含预留）的授予价格为每股3.45元。

2、授予价格的确定方法

限制性股票（含预留）的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者：

（1）本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 6.54 元的 50%，为每股 3.27 元；

（2）本激励计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）每股 6.90 元的 50%，为每股 3.45 元。

（六）限制性股票的授予条件和归属条件

1、限制性股票的授予条件与股票期权的授予条件相同。

2、限制性股票的归属条件与股票期权的行权条件相同。其中，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核如下：

（1）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2022年-2023年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下：

| 归属安排 | 业绩考核目标 |
|--------|---|
| 第一个归属期 | 以2021年营业收入为基准，2022年营业收入增长率不低于20%； 或2022年净利润扭亏为盈且不低于4,500万元 |
| 第二个归属期 | 以2021年营业收入为基准，2023年营业收入增长率不低于44%； 或2023年净利润不低于5,400万元 |

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年第三季度报告披露之前授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度及公司层面业绩考核目标与首次授予的限制性股票归属对应的考核年度及公司层面业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年第三季度报告披露之后授出，预留授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每

个会计年度考核一次。公司层面业绩考核目标如下表所示：

| 归属安排 | 业绩考核目标 |
|--------|--|
| 第一个归属期 | 以2021年营业收入为基准，2023年营业收入增长率不低于44%； 或2023年净利润不低于5,400万元 |
| 第二个归属期 | 以2021年营业收入为基准，2024年营业收入增长率不低于72%； 或2024年净利润不低于6,480万元 |

注：1、上述“营业收入”、“净利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本次及其他激励计划的激励成本影响之后的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效。

（2）个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行的相关制度组织实施。激励对象的绩效考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级，各归属期内，公司依据激励对象相应的绩效考核结果，确认当期个人层面可归属比例，具体如下：

| 考核等级 | 优秀 | 良好 | 合格 | 待改进 | 不合格 |
|-----------|------|----|----|-----|-----|
| 个人层面可归属比例 | 100% | | | 60% | 0% |

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票，由公司作废失效。

（七）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司层面业绩考核指标为营业收入或净利润，能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，是预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。本激励计划设定的考核目标综合考虑了当前经营状况及未来发展规划等因素，具有科学性和合理性。

除公司层面业绩考核之外，本激励计划还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为客观、全面的评价。各归属期内，公司将根据激励对

象的个人层面绩效考核结果，确定激励对象是否达到限制性股票的可归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设，为公司未来经营战略和目标的实现提供坚实保障。

（八）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项的，应对限制性股票的数量作出相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）派息、增发新股

若公司派息或增发新股的，不调整限制性股票的数量。

2、限制性股票授予价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票归属前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事项的，应对限制性股票的授予价格作

出相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例； P 为调整后的授予价格。

（2）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须为正数。

（5）增发新股

若公司增发新股的，不调整限制性股票的授予价格。

3、调整程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整限制性股票的数量和/或授予价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》和本激励计划等有关规定出具法律意见。关于限制性股票的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，同时公告法律意见。

（九）限制性股票激励计划的会计处理

根据中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》的有关规定，第二类限制性股票股份支付费用的计量应当参照股票期权执行。根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》、《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》等有关规定，公司需要选择适当的估值模型对限制性股票的公允价值

进行计算，并将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据可申请限制性股票归属的人数变动、限制性股票归属条件的完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照授予日限制性股票的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、限制性股票公允价值的确定方法

公司选择 Black-Scholes 模型计算限制性股票的公允价值，以 2022 年 3 月 9 日作为基准进行预测算，具体参数选取如下：

（1）标的股价：6.51 元/股（2022 年 3 月 9 日公司股票收盘价）；

（2）有效期：1 年、2 年（限制性股票授予之日至每个归属期可归属日的期限）；

（3）历史波动率：22.22%、25.35%（创业板综指最近 1 年、2 年的年化波动率）；

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

（5）股息率：2.00%（公司所属申万行业类“公用事业—电力”最近 1 年的年化股息率，数据来源：同花顺 iFinD 金融数据终端）。

2、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

假设公司于 2022 年 3 月向激励对象首次授予限制性股票共计 656.6890 万股，由此产生的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属安排分期摊销，预计对公司各期经营业绩的影响如下：

| 激励总成本 (万元) | 2022 年 (万元) | 2023 年 (万元) | 2024 年 (万元) |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 1,954.82 | 1,100.35 | 732.55 | 121.92 |

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关。

2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（十）首次授予的股票期权和限制性股票产生的激励成本预计对公司经营业绩的总体影响如下：

| 激励总成本 (万元) | 2022 年 (万元) | 2023 年 (万元) | 2024 年 (万元) |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 2,715.33 | 1,484.78 | 1,046.64 | 183.91 |

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的权益数量有关。

2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第六章 公司激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（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，由公司注销；所有激励对象已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效：

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，本激励计划正常实施：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

（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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；激励对象已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效。激励对象获授的股票期权已行权/限制性股票已归属的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象职务变更

1、激励对象职务变更，但仍在公司（含子公司）任职，且不存在过失、违法违规违纪等行为的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理。

2、激励对象因过失、违法违规违纪等行为导致职务变更的，已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效；公

司有权视情节严重性要求激励对象返还因参与本激励计划所获利益。

3、激励对象担任公司监事、独立董事或其他不能继续参与股权激励计划的职务的，已行权的股票期权和已归属的限制性股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效。

（二）激励对象离职

1、激励对象离职，且不存在过失、违法违纪等行为的，已行权的股票期权和已归属的限制性股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效。

2、激励对象因过失、违法违纪等行为而离职的，已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效；公司有权视情节严重性要求激励对象返还因参与本激励计划所获利益。

（三）激励对象退休

1、激励对象退休返聘的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理。

2、激励对象退休，若公司（含子公司）提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司（含子公司）未提出返聘请求的，已行权的股票期权和已归属的限制性股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效。

（四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件和归属条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，已行权的股票期权和已归属的限制性股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性股票，由公司作废失效。

（五）激励对象身故

1、激励对象因工而身故的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理，可由指定继承人或法定继承人继承，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件和归属条件。

2、激励对象非因工而身故的，已行权的股票期权和已归属的限制性股票不作处理；已获授但尚未行权的股票期权，由公司注销；已获授但尚未归属的限制性

股票，由公司作废失效。

三、其他说明

有关规定明确须由公司董事会决议通过的事项除外，其他事项可由公司董事长或其授权的适当人士代表公司董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的权益授予协议发生争议或纠纷的，双方应通过协商方式解决。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的，任何一方均有权向公司住所地具有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第八章 附则

- 一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可正式实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

珈伟新能源股份有限公司董事会

2022 年 3 月 9 日