

证券代码：689009

证券简称：九号公司

公告编号：2024-045

九号有限公司

2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）

摘要公告

本公司董事会及全体董事保证公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

●激励方式：第二类限制性股票对应的存托凭证

●证券来源：九号有限公司（以下简称“九号公司”、“本公司”、“公司”或“上市公司”）向存托人发行 A 类普通股，再由存托人向激励对象定向签发公司存托凭证和/或从二级市场回购的存托凭证。

●股权激励的权益总数及涉及的标的存托凭证总数：《九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案二次修订稿）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟向激励对象授予 36.4809 万股限制性股票对应的 364.8090 万份存托凭证，占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数 70,409.167 万份的 0.52%。其中首次授予 291.8470 万份，约占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数的 0.42%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80%；预留 72.9620 万份，约占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数的 0.1%，预留部分占本次授予权益总额的 20%。

一、股权激励计划目的

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，充分调动公司核心团队的积极性，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，按照收益与贡献对等的原则，根据《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》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司信息披露业务

指南第四号——股权激励信息披露》(以下简称“《业务指南》”)等有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日,本公司同时正在实施 2019 年限制性股票激励计划、创始人期权计划、2015 年期权计划、2019 年期权计划,具体如下:

1、公司于 2019 年 3 月 31 日以 1 美元/股(对应 0.1 美元/份存托凭证)的授予价格向激励对象授予 149.0506 万股限制性股票(对应 1,490.506 万份存托凭证);

2、公司于 2019 年 4 月 2 日以 0.0001 美元/股(对应 0.00001 美元/份存托凭证)的授予价格向创始人高禄峰、王野授予 66.28 万股股票期权(对应 662.80 万份存托凭证);

3、2015 年 1 月 27 日,公司董事会及股东大会决议通过 2015 年员工股票期权计划(简称“2015 年期权计划”),根据 2015 年期权计划公司可向公司高管和员工授予不超过 5,652,000 份股票期权。基于不同的安排股票期权的等待期为四年或五年,自授予日起员工每任职满一年将有 25%(四年等待期)或 20%(五年等待期)的股票期权达到可行权条件,行权价格为 1.00 美元/股-10.00 美元/股。后经公司董事会及股东大会决议通过 2015 年期权计划可供员工认购股份调整为 2,900,914 股 A 类普通股。

截至 2020 年 12 月 31 日,2015 年期权计划已授予尚未行权 1,881,022 股股票期权;

4、2019 年 4 月 2 日,公司董事会及股东大会同意 2019 年期权计划,根据 2019 年期权计划授予公司高管和员工合计 2,888,756 份股票期权(含新增 1,999,269 份期权及 2015 年期权计划下未授予的 889,487 份股票期权),基于不同的安排,股票期权的等待期为三年、四年或五年,自授予日起员工每任职满一年将有 33.33%(三年等待期)、25%(四年等待期)或 20%(五年等待期)的股票期权达到可行权条件。本次新增 1,999,269 份股票期权,行权价格为 5.73325 美元/股。

截至 2020 年 12 月 31 日，2019 年期权计划已授予尚未行权 2,667,088 股股票期权。

本次激励计划与正在实施的其他激励计划相互独立，不存在相关联系。

二、激励方式及标的证券来源

（一）激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票对应的存托凭证。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，以授予价格分次获得公司增发的存托凭证，该等存托凭证对应的基础股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票对应存托凭证在归属前，不享有公司存托凭证持有人权利，并且该限制性股票对应存托凭证不得转让、用于担保或偿还债务等。

（二）标的证券来源

本计划涉及的标的证券来源为公司向存托人发行公司 A 类普通股，再由存托人向激励对象定向签发公司存托凭证和/或从二级市场回购的存托凭证。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予 36.4809 万股限制性股票对应的 364.8090 万份存托凭证，占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数 70,409.167 万份的 0.52%。其中首次授予 291.8470 万份，约占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数的 0.42%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80%；预留 72.9620 万份，约占本激励计划草案公告时公司存托凭证总份数的 0.1%，预留部分占本次授予权益总额的 20%。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的存托凭证总份数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司存托凭证总份数的 20.00%。本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存托凭证，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司存托凭证总份数的 1.00%。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票对应存托凭证前，以及激励对

象获授限制性股票对应存托凭证后至归属前，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，应对限制性股票对应存托凭证授予数量进行相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务指南》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

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司关键业务人员（非董事、高级管理人员、核心技术人员）、董事会认为需要激励的其他员工（不包括独立董事、单独或合计持有上市公司 5%以上存托凭证的存托凭证持有人、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工）。

（二）激励对象总人数及占比

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 150 人，占公司员工总数 2,587 人（截至 2020 年 12 月 31 日）的 5.80%。包括：

- 1、关键业务人员（非董事、高级管理人员、核心技术人员）。
- 2、董事会认为需要激励其他员工。

以上所有激励对象必须在公司授予限制性股票对应存托凭证时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事发表明确意见、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当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）激励对象获授限制性股票对应的存托凭证分配情况

激励对象类别	获授的限制性股票对应存托凭证数量（万份）	占授予限制性股票对应存托凭证总份数的比例	占本激励计划公告日存托凭证总份数的比例
一、关键业务人员（非董事、高级管理人员、核心技术人员）			
关键业务人员（5人）	88.9940	24.39%	0.13%
二、其他激励对象			
董事会认为需要激励的其他员工（145人）	202.8530	55.61%	0.29%
首次授予限制性股票对应存托凭证数量合计	291.8470	80.00%	0.42%
三、预留部分			
合计	364.8090	100.00%	0.52%

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存托凭证均未超过公司存托凭证总份数的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的存托凭证总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司存托凭证总份数的20%；

2、本计划首次授予激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上存托凭证的存托凭证持有人、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女及外籍员工；

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、独立董事发表明确意见、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；

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上有差异是由于四舍五入所造成。

（四）激励对象的核实

1、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。

2、公司独立董事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日披露独立董事对激励对象名单的审核及公示情况说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司独立董事核实。

五、本次激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票对应存托凭证首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票对应存托凭证全部归属或作废失效之日止，最长不超过120个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1、授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，并完成公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票对应存托凭证失效。

2、归属安排

本激励计划授予的限制性股票对应存托凭证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，激励对象为公司董事、高级管理人员的，其获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

（1）公司定期报告公告前 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）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本公司存托凭证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，至依法披露后 2 个交易日内；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所科创板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票对应存托凭证的归属期限和归属安排具体如下：

（1）关键业务人员

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 50 个月后的首个交易日至首次授予之日起 62 个月内的最后一个交易日止	40%

第二个归属期	自首次授予之日起 62 个月后的首个交易日至首次授予之日起 74 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 74 个月后的首个交易日至首次授予之日起 86 个月内的最后一个交易日止	30%

(2) 其他员工

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 38 个月后的首个交易日至首次授予之日起 50 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 50 个月后的首个交易日至首次授予之日起 62 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 62 个月后的首个交易日至首次授予之日起 74 个月内的最后一个交易日止	30%

本激励计划预留授予的限制性股票对应存托凭证的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起 38 个月后的首个交易日至预留授予之日起 50 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自预留授予之日起 50 个月后的首个交易日至预留授予之日起 62 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起 62 个月后的首个交易日至预留授予之日起 74 个月内的最后一个交易日止	30%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票对应存托凭证在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的限制性股票对应存托凭证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，若届时限制性股票对应存托凭证不得归属的，则因前述原因获得的限制性股票对应存托凭证同样不得归属。

3、禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票对应存托凭证归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》

并参照《公司法》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存托凭证不得超过其所持有本公司存托凭证总份数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司存托凭证。

(2) 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司存托凭证在买入后 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》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海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存托凭证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存托凭证应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票对应的存托凭证的授予价格及授予价格的确定方法

(一) 限制性股票对应的存托凭证的授予价格

本次限制性股票对应存托凭证的授予价格为每份 10 元（关键业务人员）或每份 18.94 元（其他员工，含预留授予价格），即满足授予条件和归属条件后，激励对象中的关键业务人员可以每份 10 元的价格购买公司通过存托人向激励对象增发的公司限制性股票对应存托凭证，激励对象中的其他员工（含预留授予价格）可以每份 18.94 元的价格购买公司通过存托人向激励对象增发的公司限制性股票对应存托凭证。

(二) 限制性股票对应的存托凭证授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划限制性股票对应存托凭证的授予价格采用自主定价的方法。

本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价为每份 99.96 元，本次授予价格

占前 1 个交易日交易均价的 10.00%（关键业务人员）、18.95%（其他员工，含预留授予价格）。

本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价为每份 89.01 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 11.23%（关键业务人员）、21.28%（其他员工，含预留授予价格）。

本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价为每份 74.81 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 13.37%（关键业务人员）、25.32%（其他员工，含预留授予价格）。

本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价为每份 68.71 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 14.55%（关键业务人员）、27.57%（其他员工，含预留授予价格）。

2、定价依据

首先，公司本次限制性股票对应存托凭证的授予价格及定价方法，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，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。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，此次激励计划公司设置了具有较高挑战性的业绩目标，该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性，本次激励的定价原则与高业绩要求相匹配。

其次，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，科技公司人才的绩效表现是长期性的，需要有长期的激励政策配合，实施更有效的股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，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，公司决定将本次限制性股票对应存托凭证的授予价格确定为 10 元/份或 18.94 元/份，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

公司聘请的有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表

意见。具体详见公司 2021 年 1 月 30 日刊登在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《九号有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》：

“经核查，独立财务顾问认为：

九号公司 2021 年限制性股票激励计划已经公司第一届董事会第十二次会议通过，独立董事亦发表了独立意见，激励计划的制定及执行符合相关法律法规和规范性文件的规定；

九号公司 2021 年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第 10.6 条规定，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高端人才的引进，有利于公司的持续发展，不存在损害上市公司及全体股东、存托凭证持有人利益的情形。”

七、限制性股票对应的存托凭证的授予与归属条件

（一）限制性股票对应的存托凭证的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司向激励对象授予限制性股票对应存托凭证，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对应存托凭证。

1、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) 限制性股票对应存托凭证的归属条件

激励对象获授的限制性股票对应存托凭证需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

1、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归属的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票对应存托凭证的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效。

(三) 激励对象归属权益的任职期限要求

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，须满足 12 个月以上的任职期限。

(四) 公司层面业绩考核要求

1、本激励计划首次授予部分考核要求

(1) 对于关键业务人员，本激励计划首次授予部分考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第二个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。
第三个归属期	2026	公司营业收入达到 97 亿元。

(2) 对于其他员工，本激励计划首次授予部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	公司营业收入达到 73 亿元。
第二个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。

第三个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。
--------	------	-----------------

2、本激励计划预留授予部分各年度业绩考核目标如下：

若本激励计划预留授予部分在 2021 年授出，预留部分限制性股票对应存托凭证的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	公司营业收入达到 73 亿元。
第二个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第三个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。

若本激励计划预留授予部分在 2022 年授出，预留部分限制性股票对应存托凭证的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，具体考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024	公司营业收入达到 80 亿元。
第二个归属期	2025	公司营业收入达到 89 亿元。
第三个归属期	2026	公司营业收入达到 97 亿元。

注：上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若公司未满足上述业绩考核目标，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票对应存托凭证全部取消归属，并作废失效。

（五）满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的存托凭证份数。

若公司未满足公司层面业绩考核要求，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票对应存托凭证全部取消归属，并作废失效。

激励对象当期计划归属的限制性股票对应存托凭证因考核原因不能归属或不能完全归属的，按作废失效处理，不可递延至下一年度。

激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五档，届时根据以下考核

评级表中对应的实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例确定激励对象的实际归属的存托凭证份数：

1、本激励计划首次授予部分的个人层面考核要求

(1) 对于关键业务人员，个人层面绩效考核要求如下：

归属安排	对应考核年度	考核结果对应的实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例		
		S、A、B	C	D
第一个归属期	2021	10%	5%	0%
	2022	10%	5%	0%
	2023	10%	5%	0%
	2024	10%	5%	0%
第二个归属期	2025	30%	15%	0%
第三个归属期	2026	30%	15%	0%

在第一个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例为 2021-2024 年考核结果对应的比例累加之和。

在第二个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例为 2025 年考核结果对应的比例。

在第三个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次授予权益总量的比例为 2026 年考核结果对应的比例。

(2) 对于其他员工，个人层面绩效考核要求如下：

归属安排	对应考核年度	考核结果对应的实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例		
		S、A、B	C	D
第一个归属期	2021	14%	7%	0%
	2022	13%	6.5%	0%
	2023	13%	6.5%	0%
第二个归属期	2024	30%	15%	0%
第三个归属期	2025	30%	15%	0%

在第一个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例为 2021-2023 年考核结果对应的比例累加之和。

在第二个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例为 2024 年考核结果对应的比例。

在第三个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占首次/预留授予权益总量的比例为 2025 年考核结果对应的比例。

2、本激励计划预留授予部分的个人层面考核要求

若预留部分于 2021 年授予，则个人层面绩效考核要求同首次授予部分的其他员工一致。

若预留部分于 2022 年授予，则个人层面绩效考核要求如下：

归属安排	对应考核年度	考核结果对应的实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例		
		S、A、B	C	D
第一个归属期	2022	14%	7%	0%
	2023	13%	6.5%	0%
	2024	13%	6.5%	0%
第二个归属期	2025	30%	15%	0%
第三个归属期	2026	30%	15%	0%

在第一个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例为 2022-2024 年考核结果对应的比例累加之和。

在第二个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例为 2025 年考核结果对应的比例。

在第三个归属期，如果公司满足当年公司层面业绩考核目标，激励对象当年实际归属权益数量占预留授予权益总量的比例为 2026 年考核结果对应的比例。

(六) 考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有率能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次限制性股票激励计划设置了营业收入的目标。

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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

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。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票对应存托凭证的授予、归属（登记）工作。

3、独立董事应当就本激励计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东、存托凭证持有人利益的情形发表意见。公司将聘请独立财务顾问对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东、存托凭证持有人利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东

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的姓名和职务(公示期不少于 10 天)。独立董事应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露独立董事对激励名单审核及公示情况的说明。

5、公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的存托凭证持有人征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,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%以上存托凭证的存托凭证持有人以外的其他存托凭证持有人的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时,作为激励对象的存托凭证持有人或者与激励对象存在关联关系的存托凭证持有人,应当回避表决;前述存托凭证持有人所持存托凭证对应基础股票,应当回避表决。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票对应存托凭证。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票对应存托凭证的授予和归属事宜。

(二) 限制性股票对应存托凭证的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前,董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是否成就进行审议并公告,预留限制性股票对应存托凭证的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事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书。

3、公司独立董事应当对限制性股票对应存托凭证授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、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、

律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，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（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票对应存托凭证的期间不计算在 60 日内）。

6、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）限制性股票对应存托凭证的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票对应存托凭证归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，独立董事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。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票对应存托凭证的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构与存托人办理股份及对应存托凭证归属事宜。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票对应存托凭证授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票对应存托凭证前，以及激励对象获授限制性股票对应存托凭证后至归属前，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，应对限制性股票对应存托凭证授予/归属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、股份拆细

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票对应存托凭证授予/归属数量；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 为调整后的限制性股票对应存托凭证授予/归属数量。

2、配股

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票对应存托凭证授予/归属数量；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 为调整后的限制性股票对应存托凭证授予/归属数量。

3、缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票对应存托凭证授予/归属数量；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对应存托凭证授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股/存托凭证的情况下，限制性股票对应存托凭证授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票对应存托凭证授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票对应存托凭证前，以及激励对象获授限制性股票对应存托凭证后至归属前，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，应对限制性股票对应存托凭证的授予/归属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、股份拆细

$$P=P0\div(1+n)$$

其中：P0 为调整前的授予/归属价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予/归属价格。

2、配股

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0 为调整前的授予/归属价格；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股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予/归属价格。

3、缩股

$$P=P0 \div n$$

其中：P0 为调整前的授予/归属价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予/归属价格。

4、派息

$$P=P0-V$$

其中：P0 为调整前的授予/归属价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予/归属价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股/存托凭证的情况下，限制性股票对应存托凭证的授予/归属价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票对应存托凭证授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票对应存托凭证授予/归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。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，同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《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》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票对应存托凭证的数量，并按照限制性股票对应存托凭证授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）限制性股票对应存托凭证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，以授予日收盘价确定限制性股票对应存托凭证的每份存托凭证股份支付费用。公司于草案公告日以当前收盘价对授予的限制性股票对应存托凭证的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），每份限制性股票对应存托凭证的股份支付=限制性股票对应存托凭证公允价值（公司 2021 年 1 月 29 日收盘价）—授予价格，为每份 90.28、81.34 元。

（二）预计限制性股票激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票对应存托凭证的公允价值，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归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予限制性股票对应存托凭证对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予限制性股票对应存托凭证数量（万份）	预计摊销的总费用（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）	2027 年（万元）
291.8470	24,534.44	4,975.97	5,854.08	5,854.08	4,438.30	2,440.79	846.22	125.01

注：1.上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。
2.上述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。

公司以目前信息初步估计，股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，降低代理人成本，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票对应存托凭证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。

3、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票对应存托凭证的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准，公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票对应存托凭证在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

5、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归属安排的，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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）公司与激励对象之间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《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。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。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划变更与终止的一般程序

1、本激励计划的变更程序

(1) 公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

①导致提前归属的情形；

②降低授予/归属价格的情形（因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予/归属价格情形除外）。

(3) 公司独立董事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、存托凭证持有人利益的情形发表独立意见。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。

2、本激励计划的终止程序

(1) 公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

(2) 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，应当由股东大会审议决定。

(3) 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、存托凭证持有人利益的情形发表专业意见。

(二) 公司/激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

(1) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证取消归属，并作废失效：

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。

(2) 公司出现下列情形之一的，本计划不做变更：

①公司控制权发生变更；

②公司出现合并、分立的情形。

(3) 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，导致不符合限制性股票对应存托凭证授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证不得归属；已归属的限制性股票对应存托凭证，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

2、激励对象个人情况发生变化

(1) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的限制性股票对应存托凭证将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证不得归属，并作废失效。

(2) 激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约等，其已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证于离职前已完成本公告中“七、限制性股票对应的存托凭证的授予与归属条件”中规定业绩考核要求的比

例部分，可按照本激励计划规定在对应归属期内办理归属，剩余部分不得归属并作失效处理。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税。

激励对象因个人过错公司解聘等，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：

违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

(3) 激励对象按照国家法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他方式继续为公司提供劳动服务），其获授的限制性股票对应存托凭证继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票对应存托凭证归属条件之一。

(4) 激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票对应存托凭证可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证不得归属。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税。

(5) 激励对象身故，应分以下两种情况处理：

①激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票对应存托凭证将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税。

②激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票对应存托凭证不得归属。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票对应存托凭证所涉及的个人所得税。

(6) 本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定，并确定其处理方式。

九号有限公司

董事会

2024年4月2日