

证券代码:002472 证券简称:双环传动 公告编号:2022-104  
**浙江双环传动机械股份有限公司**  
**关于向公司2022年股票期权激励计划**  
**激励对象授予预留股票期权的公告**

公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

浙江双环传动机械股份有限公司(以下简称“公司”)2022年股票期权激励计划(草案)(以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”)规定的预留授予条件已经成就,根据公司2022年第一次临时股东大会的授权,公司于2022年10月17日召开了第六届董事会第十五次临时会议和第六届监事会第十二次会议,审议通过了《关于向公司2022年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》,同意确定以2022年10月17日为预留授予日,向符合条件的63名激励对象授予80.00万份预留股票期权。现将有关事项说明如下:

一、本激励计划概述及已履行的相关审批程序

(一)公司股票期权激励计划概述

2022年5月25日,公司召开2022年第一次临时股东大会,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》。公司2022年股票期权激励计划的主要内容如下:

1. 激励工具、股票期权。
2. 股票来源:公司向激励对象定向发行的公司A股普通股票。
3. 行权价格:本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为16.83元/份(调整前)。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。
4. 激励对象:本激励计划激励对象为在公司(含下属分、子公司)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、业务骨干以及优秀员工等。

激励对象授予预留股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	激励对象	拟授予的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总量的比例	本激励计划授予激励对象总数	本激励计划授予激励对象总数占公司股本总额的20%
Min Zhang	中国 董事、总经理	20.00	2.50%	0.03%	
张永士	中国 董事、副总经理	10.00	1.25%	0.01%	
王瑞群	中国 副总经理、财务总监	10.00	1.25%	0.01%	
陈瑞明	中国 董事、董事会秘书、副总裁	10.00	1.25%	0.01%	
周志远	中国 监事	10.00	1.25%	0.01%	
中层管理人员、业务骨干以及优秀员工(402人)		60.00	82.50%	0.85%	
预留部分		80.00	10.00%	0.10%	
合计(407人)		80.00	100.00%	1.03%	

注:(1)上述任一激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的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本激励计划草案公告时公司股本总额的20%。

(2)激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事、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。

(3)预留授予的激励对象由公司董事会根据《激励计划》的有关规定,经董事会审批,独立董事及监事会发表明确意见,律师事务所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。超过12个月未明确激励对象的,预留授予额度失效。预留激励对象的确定标准参照预留授予的标准确定。

(4)以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成,保留两位小数。

5. 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

(一)有效期  
 本激励计划的有效期自股票期权首次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,最长不超过60个月。

(二)授予日  
 授予日在本激励计划经股东大会审议通过并由董事会确定,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,按相关规定召开董事会向首次授予股票期权的对象进行授予,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,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效。根据上市地股权激励管理办法(以下简称“管理办法”)规定不得授出股权激励期间不算在前述60日内。预留激励对象的授予应当在股权激励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)等待期  
 本激励计划授予的股票期权的等待期自授予之日起至股票期权可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权分三次行权,对应的等待期分别为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。

(四)可行权日  
 本激励计划授予的股票期权自等待期满后,可以开始行权,可行权日必须为交易日,且不得在下列期间内行权:

- ①公司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公司季报业绩预告、业绩快报公告前十五日内;
- ③可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的其他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中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

(五)行权安排  
 本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

预留授予行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分股票期权于公司2022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:

预留授予行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分股票期权于公司2022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:

预留授予行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内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失效相应股票期权。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。

(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《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》”)等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行,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的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在买入后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限制性规定发生了变化,则这部分规定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。

6. 行权条件  
 行权期内,必须同时满足下列条件时,激励对象已获授的股票期权方可行权:

- (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;
- ③法律法规规定不得进行股权激励的情形;
- ④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、高级管理人员的情形;  
 ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;

⑥中国证监会认定的其他情形。  
 (三)激励对象个人绩效考核:激励对象个人绩效考核合格,且符合《激励计划》中关于绩效考核的相关规定。

(四)公司层面业绩考核要求  
 本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2022年度净利润不低于5亿元
第二个行权期	2023年度净利润不低于5.5亿元
第三个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

注:上述“净利润”口径以经会计师事务所审计的归属于母公司股东的净利润(不考虑公司及子公司有效期内所有股权激励计划员工持股计划股份支付费用)作为计算依据,下同。

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予,则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予条件一致;若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予,则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2023年度净利润不低于5.5亿元
第二个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

根据行权期对应考核年度业绩考核目标的完成情况(业绩目标达成率P=实际完成值/业绩考核目标),公司根据如下确定公司层面行权比例(X):

业绩目标达成率P	公司层面行权比例(X)
P≥100%	X=100%
80%≤P<100%	X=80%
P<80%	X=0%

公司未满足上述业绩考核目标时,所有激励对象对应考核当年可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  
 激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时依照激励对象的考评结果确定其实际可行权额度。个人层面行权比例(Y)按下表考核结果确定:

考核等级	优秀,良好	合格	不合格
个人层面行权比例(Y)	100%	80%	0%

激励对象各考核年度实际可行权额度=个人各考核年度计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(Y)。激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

(二)激励计划履行的相关审批程序  
 2022年5月25日,公司召开第六届董事会第八次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

同日,公司召开第六届监事会第六次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5. 2022年10月17日,公司召开第六届董事会第十五次会议和第六届监事会第十二次会议审议通过了《关于调整公司2022年股票期权激励计划行权价格的议案》、《关于向公司2022年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

根据相关法律法规及《激励计划》的有关规定,激励对象只有在同时满足以下条件时,才能获权获授:(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. 法律法规规定不得进行股权激励的情形;
5. 中国证监会认定的其他情形。

(二)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、高级管理人员的情形;  
 ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;

⑥中国证监会认定的其他情形。  
 (三)激励对象个人绩效考核:激励对象个人绩效考核合格,且符合《激励计划》中关于绩效考核的相关规定。

(四)公司层面业绩考核要求  
 本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2022年度净利润不低于5亿元
第二个行权期	2023年度净利润不低于5.5亿元
第三个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

注:上述“净利润”口径以经会计师事务所审计的归属于母公司股东的净利润(不考虑公司及子公司有效期内所有股权激励计划员工持股计划股份支付费用)作为计算依据,下同。

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予,则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予条件一致;若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予,则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2023年度净利润不低于5.5亿元
第二个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

根据行权期对应考核年度业绩考核目标的完成情况(业绩目标达成率P=实际完成值/业绩考核目标),公司根据如下确定公司层面行权比例(X):

业绩目标达成率P	公司层面行权比例(X)
P≥100%	X=100%
80%≤P<100%	X=80%
P<80%	X=0%

公司未满足上述业绩考核目标时,所有激励对象对应考核当年可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  
 激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时依照激励对象的考评结果确定其实际可行权额度。个人层面行权比例(Y)按下表考核结果确定:

考核等级	优秀,良好	合格	不合格
个人层面行权比例(Y)	100%	80%	0%

激励对象各考核年度实际可行权额度=个人各考核年度计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(Y)。激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

(二)激励计划履行的相关审批程序  
 2022年5月25日,公司召开第六届董事会第八次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

同日,公司召开第六届监事会第六次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5. 2022年10月17日,公司召开第六届董事会第十五次会议和第六届监事会第十二次会议审议通过了《关于调整公司2022年股票期权激励计划行权价格的议案》、《关于向公司2022年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

根据相关法律法规及《激励计划》的有关规定,激励对象只有在同时满足以下条件时,才能获权获授:(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. 法律法规规定不得进行股权激励的情形;
5. 中国证监会认定的其他情形。

(二)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、高级管理人员的情形;  
 ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;

⑥中国证监会认定的其他情形。  
 (三)激励对象个人绩效考核:激励对象个人绩效考核合格,且符合《激励计划》中关于绩效考核的相关规定。

(四)公司层面业绩考核要求  
 本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2022年度净利润不低于5亿元
第二个行权期	2023年度净利润不低于5.5亿元
第三个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

注:上述“净利润”口径以经会计师事务所审计的归属于母公司股东的净利润(不考虑公司及子公司有效期内所有股权激励计划员工持股计划股份支付费用)作为计算依据,下同。

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予,则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予条件一致;若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予,则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2023年度净利润不低于5.5亿元
第二个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

根据行权期对应考核年度业绩考核目标的完成情况(业绩目标达成率P=实际完成值/业绩考核目标),公司根据如下确定公司层面行权比例(X):

业绩目标达成率P	公司层面行权比例(X)
P≥100%	X=100%
80%≤P<100%	X=80%
P<80%	X=0%

公司未满足上述业绩考核目标时,所有激励对象对应考核当年可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  
 激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时依照激励对象的考评结果确定其实际可行权额度。个人层面行权比例(Y)按下表考核结果确定:

考核等级	优秀,良好	合格	不合格
个人层面行权比例(Y)	100%	80%	0%

激励对象各考核年度实际可行权额度=个人各考核年度计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(Y)。激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

(二)激励计划履行的相关审批程序  
 2022年5月25日,公司召开第六届董事会第八次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

同日,公司召开第六届监事会第六次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5. 2022年10月17日,公司召开第六届董事会第十五次会议和第六届监事会第十二次会议审议通过了《关于调整公司2022年股票期权激励计划行权价格的议案》、《关于向公司2022年股票期权激励计划激励对象授予预留股票期权的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

根据相关法律法规及《激励计划》的有关规定,激励对象只有在同时满足以下条件时,才能获权获授:(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. 法律法规规定不得进行股权激励的情形;
5. 中国证监会认定的其他情形。

(二)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、高级管理人员的情形;  
 ⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形;

⑥中国证监会认定的其他情形。  
 (三)激励对象个人绩效考核:激励对象个人绩效考核合格,且符合《激励计划》中关于绩效考核的相关规定。

(四)公司层面业绩考核要求  
 本激励计划首次授予的股票期权行权考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2022年度净利润不低于5亿元
第二个行权期	2023年度净利润不低于5.5亿元
第三个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

注:上述“净利润”口径以经会计师事务所审计的归属于母公司股东的净利润(不考虑公司及子公司有效期内所有股权激励计划员工持股计划股份支付费用)作为计算依据,下同。

若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露前授予,则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予条件一致;若预留部分股票期权于公司2022年第三季度报告披露后授予,则预留部分考核年度为2023-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度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	2023年度净利润不低于5.5亿元
第二个行权期	2024年度净利润不低于5.9亿元

根据行权期对应考核年度业绩考核目标的完成情况(业绩目标达成率P=实际完成值/业绩考核目标),公司根据如下确定公司层面行权比例(X):

业绩目标达成率P	公司层面行权比例(X)
P≥100%	X=100%
80%≤P<100%	X=80%
P<80%	X=0%

公司未满足上述业绩考核目标时,所有激励对象对应考核当年可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  
 激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施,届时依照激励对象的考评结果确定其实际可行权额度。个人层面行权比例(Y)按下表考核结果确定:

考核等级	优秀,良好	合格	不合格
个人层面行权比例(Y)	100%	80%	0%

激励对象各考核年度实际可行权额度=个人各考核年度计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例(Y)。激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

(二)激励计划履行的相关审批程序  
 2022年5月25日,公司召开第六届董事会第八次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

同日,公司召开第六届监事会第六次会议,审议通过了《关于公司(2022年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》、《关于公司(2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理公司2022年股票期权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办理公司2022年股票期权激励计划相关事项的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见,监事会对于2022年股票期权激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。