

证券代码：600388

证券简称：龙净环保

公告编号：2024-120

债券代码：110068

债券简称：龙净转债

福建龙净环保股份有限公司

2024年股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股份来源：定向发行
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：本激励计划拟向激励对象授予 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%。

一、公司基本情况

（一）经中国证券监督管理委员会批准，福建龙净环保股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”）于 2000 年 12 月在上海证券交易所挂牌上市。公司住所：福建省龙岩市新罗区工业中路 19 号。

公司主要经营范围：环境保护专用设备制造；大气污染治理；储能技术服务；新材料技术研发；电池制造；电池销售；太阳能发电技术服务；风力发电技术服务；新兴能源技术研发；发电业务、输电业务、供（配）电业务等。

（二）近三年主要业绩情况

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2023 年	2022 年	2021 年
--------	--------	--------	--------

归属于上市公司股东的净利润	508,972,383.37	804,285,914.70	860,348,555.40
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	347,304,913.42	654,355,427.36	696,370,706.09
营业收入	10,972,517,224.65	11,880,145,158.25	11,296,737,387.04
营业收入增长率（%）	-7.64	5.16	10.96
	2023 年末	2022 年末	2021 年末
总资产	25,297,488,964.28	26,418,695,223.80	26,909,559,947.41
归属于上市公司股东的净资产	7,746,009,200.60	7,390,569,685.93	6,887,767,299.21
资产负债率（%）	68.58	71.32	73.90
主要财务指标	2023 年	2022 年	2021 年
基本每股收益（元/股）	0.47	0.75	0.80
加权平均净资产收益率（%）	6.74	11.18	13.33
每股净资产（元/股）	7.16	6.90	6.44

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况

1、董事会构成

公司本届董事会由 11 名董事构成，分别是：林泓富、黄炜、陈家明、廖元杭、张原、丘寿才、陈晓雷、匡勤、罗津晶、李诗、林涛

2、监事会构成

公司本届监事会由 3 名监事构成，分别是：廖伯寿、蓝昊、廖伟

3、高级管理人员构成

公司现任高级管理人员共 9 人，分别是：黄炜、张原、丘寿才、陈晓雷、修海明、万建利、黄星、安富强、林春源

二、股权激励计划的目的

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。

三、激励对象

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

千员工，共计 457 人。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。

四、本激励计划的股票来源

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。

五、授出股票期权的数量

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%。

本激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及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%。

在本激励计划草案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、缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和行权数量将根据本激励计划予以相应的调整。

六、激励对象获授的股票期权分配情况

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。

七、本激励计划的时间安排

（一）本激励计划的有效期

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）本激励计划的授予日

授予日应在本激励计划经董事会审议通过、经相关主管部门批准、公司股东大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。其确定应遵守包括《上海证券交易所股票上市规则》在内的相关监管规则，不得给公司造成包括合规在内的重大风险。

（三）本激励计划的等待期

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）本激励计划的可行权日

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）本激励计划的行权安排

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）本激励计划的禁售期

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。

八、行权价格及其确定方法

（一）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）行权价格的确定方法

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确定方法

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。

九、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：

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）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：

1. 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	<p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(3) 2025 年度持有人绩效考核 B（含）以上。</p>
第二个行权期	<p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(3) 2026 年度持有人绩效考核 B（含）以上。</p>
第三个行权期	<p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(3) 2027 年度持有人绩效考核 B（含）以上。</p>

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	<p>(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；</p> <p>(2) 2026 年加权平均净资产收益率（ROE）不低于 10%，且不低于对标</p>

	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。

各行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。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。

若激励对象当期计划行权的股票期权因个人考核原因不能行权或不能完全行权的，不符合行权条件的股票期权不可递延，由公司统一注销。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

公司股权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。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。

公司层面业绩指标为营业收入增长率、营业收入、净资产收益率，营业收入增长率及营业收入指标是反映公司经营状况和 market 价值成长性的重要指标；净资产收益率指标反映的是公司经营的收益成果。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次激励计划设定了前述业绩考核目标。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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可行权的条件。只有在两个指标同时达成的情况下，激励对象才能行权，获得收益。

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。

十、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：

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。

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. 增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

（二）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、配股或缩股、派息等事项，应对股票期权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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2. 配股

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

其中：P₀为调整前的行权价格；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：P₀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：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。

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。

（三）本激励计划调整的程序

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。

十一、股票期权的会计处理

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）本计划的会计处理

1. 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-Scholes Model）确定股票期权在授予日的公允价值。

2. 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。

3. 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。

4. 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-Scholes Model)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

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。

十二、股票期权激励计划的实施程序

（一）股票期权激励计划生效程序

1. 公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及其相关文件，并提交董事会审议。

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会审议；同时提请股东会授权，负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

3. 监事会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利益的情形发表意见。

4. 公司聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

5. 本激励计划经相关主管部门批准、公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。监事会应当充分听取公示意见，在公示期满后对激励名单进行审核。公司应当在股东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公告。

6. 公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信

息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

7. 公司召开股东会审议本激励计划时，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。

8. 股东会应当对《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%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东会审议股权激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

9. 本激励计划经公司股东会审议通过，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股票期权。经股东会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销。

（二）股票期权的授予程序

1. 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。薪酬与考核委员会、监事会应当发表明确意见。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，并与董事会决议公告同时披露。

2. 公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

3. 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，薪酬与考核委员会向公司董事会提出建议，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

4. 本激励计划经股东会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，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。

5. 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，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

6. 公司授予权益前，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

记结算机构办理登记结算事宜。

（三）股票期权的行权程序

1. 在可行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。

2. 对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式；对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3. 公司股票期权行权前，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办理登记结算事宜。

4. 激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

（四）本激励计划的变更程序

1. 公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，变更需经董事会审议通过。

2. 公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议，变更方案应提交股东会审议，且不得包括导致提前解除限售/加速行权和降低授予/行权价格的情形。

3. 公司应及时公告股权激励计划的变更情况。公司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。

4. 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。

（五）本激励计划的终止程序

1. 公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的，终止实施本激励计划，尚未授予的权益不再授予，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2. 激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的，其尚未获授的权益不再授予，其已获授但尚未行使的权益终止行使。

3. 公司在股东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。

4. 公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东会审议决定。

5. 律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合相关法律、法规和规范性文件的规定、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。

6. 本激励计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权，并按照《公司法》的规定进行处理。

7. 公司注销股票期权前，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办理注销事宜。

8. 公司股东会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议，或者股东会审议未通过股权激励计划的，自决议公告之日起3个月内，公司不再审议股权激励计划。

十三、公司与激励对象各自的权利与义务

（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行权条件，公司将按本激励计划的规定，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权；

2. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权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. 公司根据国家税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

4. 公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务；

5. 公司应当根据本激励计划及中国证监会、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，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、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按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任；

6. 公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的

权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用合同执行；

7. 法律、法规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应当为激励对象合法自筹资金；

3. 激励对象获授的股票期权在行权前不得担保或用于偿还债务。股票期权在行权前激励对象不享受投票权、表决权、股息权、转让权及公司清盘而产生的权利；

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。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，由公司代为履行纳税义务；

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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司；

6. 法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十四、公司及激励对象发生异动的处理

（一）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，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；

（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。

2. 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。

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

1. 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章制度的当日。

(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不符合参与本员工期权计划条件的当日。

2. 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。

十五、上网公告附件

- 1、《福建龙净环保股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）》
- 2、《福建龙净环保股份有限公司2024年股票期权激励计划实施考核管理办法》

特此公告。

福建龙净环保股份有限公司

董 事 会

2024年12月6日