

证券简称：首华燃气

证券代码：300483

首华燃气科技（上海）股份有限公司
2026 年股票增值权激励计划
（草案）摘要

二〇二六年七月

声 明

公司及全体董事保证本激励计划内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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》《首华燃气科技（上海）股份有限公司章程》等有关规定而制定。

二、本激励计划的激励工具为股票增值权。股票增值权不涉及实际股份，以公司人民币 A 股普通股股票作为虚拟股票标的，一份股票增值权对应一股 A 股普通股股票，在满足业绩考核目标的前提下，由激励对象任职单位以现金方式支付兑付价格与行权价格之间的差额（兑付价格须大于行权价格），该差额即为激励额度。

三、本激励计划授予股票增值权合计 736.25 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 1.91%。其中，首次授予 589.00 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 1.53%，占本激励计划股票增值权授予总额的 80.00%；预留授予 147.25 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.38%，占本激励计划股票增值权授予总额的 20.00%。

公司 2024 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票激励计划尚在实施过程中，截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票增值权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整股票增值权的授予数量。

四、本激励计划首次授予的激励对象不超过 11 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）业务/技术骨干、关键/核心岗位员工，不包括公司独立董事，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （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。

五、本激励计划首次及预留授予的股票增值权的行权价格为 9.87 元/股。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票增值权行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整股票增值权的行权价格。

六、本激励计划的有效期为自股票增值权首次授予之日起至激励对象获授的股票增值权全部行权或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

七、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在不得实行股权激励的下列情形：

- （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。

八、公司承诺，不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助，损害公司利益。

九、激励对象承诺，因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获利益返还公司。

十、本激励计划由股东会审议通过后方可正式实施。

十一、自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予股票增值权并完成公告，授予日必须为交易日；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，并终止实施本激励计划，未授予的股票增值权作废失效。预留的股票增值权应当在 2026 年第三季度报告披露之前授出。

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

声 明	1
特别提示	2
目 录	5
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的实施目的	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 本激励计划的激励对象	9
第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排	12
第七章 本激励计划的激励价格及确定方法	14
第八章 本激励计划的授予条件和行权条件	15
第九章 本激励计划的调整方法和程序	18
第十章 本激励计划的会计处理	20
第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式	21
第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	24
第十三章 附则	25

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

首华燃气、公司	指	首华燃气科技（上海）股份有限公司
本激励计划	指	首华燃气科技（上海）股份有限公司 2026 年股票增值权激励计划
股票增值权	指	公司授予激励对象在一定条件下通过模拟股票市场价格变化的方式，获得由公司支付的兑付价格与行权价格之间差额的权利
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票增值权的日期，授予日为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予每股股票增值权的价格
有效期	指	自股票增值权首次授予之日起至激励对象获授的股票增值权全部行权或作废失效之日止
行权	指	激励对象根据股票增值权激励计划，行使其所拥有的股票增值权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件获得由公司支付的兑付价格与行权价格之间差额的行为
兑付价格		公司每一可行权日当天的股票收盘价
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票增值权所必须满足的条件
行权日	指	满足获益条件后，激励对象可以开始行权的日期，行权日为交易日
《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	《首华燃气科技（上海）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

为推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，公司遵循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》《公司章程》等有关规定，结合实际情况，制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、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。在合法、合规的前提下，股东会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东会审议。经股东会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、董事会薪酬与考核委员会作为本激励计划的监督机构，应当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明确意见。董事会薪酬与考核委员会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单及听取公示意见。

四、股东会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，董事会薪酬与考核委员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。

五、公司向激励对象授予股票增值权前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予股票增值权的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的股票增值权在行权前，董事会薪酬与考核委员会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划的激励对象为公司根据《公司法》《证券法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》等相关规定，结合实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象可包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）业务/技术骨干、关键/核心岗位员工，不包括公司独立董事。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象不超过 11 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）业务/技术骨干、关键/核心岗位员工，不包括公司独立董事，也不包括单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或者实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划首次授予的激励对象包括 1 名中国香港籍员工，任职于关键/核心岗位，在经营管理方面起到重要作用，对前述人员进行股权激励符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

（二）预留授予的激励对象参照首次授予的激励对象标准执行。

（三）激励对象应当在公司授予股票增值权时，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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

（二）董事会薪酬与考核委员会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东会审议本激励计划前 5 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经董事会薪酬与考核委员会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励计划股票增值权不涉及实际股份，以公司人民币 A 股普通股股票作为虚拟股票标的，一份股票增值权对应一股 A 股普通股股票。

二、本激励计划授予的股票增值权数量

本激励计划授予股票增值权合计 736.25 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 1.91%。其中，首次授予 589.00 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 1.53%，占本激励计划股票增值权授予总额的 80.00%；预留授予 147.25 万份，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.38%，占本激励计划股票增值权授予总额的 20.00%。

公司 2024 年限制性股票激励计划、2025 年限制性股票激励计划尚在实施过程中，截至本激励计划草案公布日，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 20.00%；本激励计划的任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1.00%。

三、本激励计划授予的股票增值权的分配情况

本激励计划授予的股票增值权的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万份)	占授予总 量的比例	占公司总股 本的比例
1	王志红	中国	董事长、总经理	116.00	15.76%	0.30%
2	高尚芳	中国	董事、副总经理	92.00	12.50%	0.24%
3	罗传容	中国	董事	20.00	2.72%	0.05%
4	张骞	中国	副总经理、董事会 秘书	75.00	10.19%	0.19%
5	李春南	中国	财务总监	75.00	10.19%	0.19%
6	李斌	中国香港	关键/核心岗位	50.00	6.79%	0.13%
公司（含子公司）业务/技术骨干、关键/核心岗 位员工（5 人）				161.00	21.87%	0.42%
预留				147.25	20.00%	0.38%
合计				736.25	100.00%	1.91%

注：1、股票增值权授予前，激励对象因离职等原因而不得获授股票增值权或自愿放弃获授股票增值权

的，由公司董事会做出调整，将前述股票增值权直接调减或者分配至授予的其他激励对象。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异的，系四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、行权安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票增值权首次授予之日起至激励对象获授的股票增值权全部行权或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

自股东会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司召开董事会向激励对象首次授予股票增值权并完成公告，授予日必须为交易日；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，并终止实施本激励计划，未授予的股票增值权作废失效。预留的股票增值权应当在 2026 年第三季度报告披露之前授出。

三、本激励计划的行权安排

股票增值权满足相应行权条件后可按照本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，行权日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日，因特殊情况推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日；

（三）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在决策过程中，至依法披露之日；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予的股票增值权的行权安排如下：

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%
第二个行权期	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%

本激励计划预留授予的股票增值权的行权安排如下：

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%
第二个行权期	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%

激励对象已获授但尚未行权的股票增值权不得转让、用于担保或者偿还债务等。

各行权期内，股票增值权满足行权条件的，公司可按规定办理行权事项；未满足行权条件的股票增值权、满足行权条件但激励对象放弃行权的股票增值权不得行权或者当期未满足 100%行权条件的股票增值权中的未行权部分不得行权，并作废失效，不得递延。

第七章 本激励计划的激励价格及确定方法

一、股票增值权的行权价格

本激励计划首次及预留授予的股票增值权的行权价格为每股 9.87 元。

二、股票增值权的行权价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予的股票增值权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：

（一）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 19.73 元的 50%，为每股 9.87 元；

（二）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 18.77 元的 50%，为每股 9.39 元。

第八章 本激励计划的授予条件和行权条件

一、股票增值权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予股票增值权；未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予股票增值权：

（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。

（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、股票增值权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票增值权方可行权：

（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。

（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（一）条规定情形之一的，所有激励对象已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，首次及预留授予的股票增值权行权对应的考核年度为 2026 年-2027 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，根据业绩考核每年对应完成情况确定公司层面可行权比例。本激励计划首次及预留授予的股票增值权各年度业绩考核具体如下：

行权安排	考核年度	业绩考核	
		目标值（An）	触发值（Am）
		公司层面可行权比例=100%	公司层面可行权比例=80%
第一个行权期	2026年	满足下列条件之一： 1、公司2026年度营业收入不低于33亿元； 2、公司2026年度净利润不低于5亿元	满足下列条件之一： 1、公司2026年度营业收入不低于30亿元； 2、公司2026年度净利润不低于4.5亿元
第二个行权期	2027年	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入不低	满足下列条件之一： 1、公司2027年度营业收入不低

		于37亿元； 2、公司2027年度净利润不低于 7亿元	于33亿元； 2、公司2027年度净利润不低于 6.3亿元
--	--	-----------------------------------	-------------------------------------

注：1、上述“营业收入”“净利润”指标均以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据；上述“净利润”指标指扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本的影响。

2、上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足触发值（Am）业绩考核的，所有激励对象当期计划行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

（四）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，各行权期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果确定个人层面可行权比例，具体如下：

个人绩效考核结果	B级及以上	C级	D级
个人层面可行权比例	100%	60%	0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票增值权数量=激励对象当期计划行权的股票增值权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例，激励对象当期计划行权的股票增值权但未能行权的部分不得行权，并作废失效，不可递延至下期。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括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。

本激励计划设置公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润，作为预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标，能够真实反映公司的经营情况、市场占有率能力与获利能力，具体考核的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素。

本激励计划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准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票增值权是否达到行权条件以及具体可行权数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票增值权授予数量的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票增值权完成行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项的，应当相应调整股票增值权的授予数量。调整方法如下：

（一）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 为调整前的股票增值权授予数量； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； Q 为调整后的股票增值权授予数量。

（二）配股

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

其中： Q_0 为调整前的股票增值权授予数量； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； Q 为调整后的股票增值权授予数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0\times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票增值权授予数量； n 为缩股的比例； Q 为调整后的股票增值权授予数量。

（四）派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，不调整股票增值权的授予数量。

二、股票增值权行权价格的调整方法

自本激励计划公告之日起至激励对象获授的股票增值权完成行权前，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应当相应调整股票增值权的行权价格。调整方法如下：

（一）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 为调整前的股票增值权行权价格； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； P 为调整后的股票增值权行权价格。

（二）配股

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

其中：P₀为调整前的股票增值权行权价格；P₁为股权登记日收盘价；P₂为配股价格；n为配股的比例；P为调整后的股票增值权行权价格。

（三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的股票增值权行权价格；n为缩股的比例；P为调整后的股票增值权行权价格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的股票增值权行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的股票增值权行权价格。

（五）增发新股

公司发生增发新股事项的，不调整股票增值权的行权价格。

三、本激励计划的调整程序

股东会授权董事会，当出现上述情况时，调整股票增值权的授予数量和/或行权价格；公司应当聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项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。

第十章 本激励计划的会计处理

根据财政部《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，公司将在行权日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票增值权数量，并按照公司承担负债的公允价值金额，将当期取得的服务计入相关成本或费用和应付职工薪酬。具体会计处理方法如下：

一、等待期会计处理如下：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权情况的最佳估计为基础，按照公司承担负债的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入负债的“应付职工薪酬”科目。公司将在等待期内的每个资产负债表日重新确定公司承担负债的公允价值。

二、可行权日之后会计处理：不再确认成本费用，但负债（即应付职工薪酬）公允价值的变动应当计入当期损益（公允价值变动损益科目）。

三、行权日会计处理：按实际支付的数额借记“应付职工薪酬”科目，贷记“银行存款”科目。

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。公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票增值权费用对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度较小。若考虑股票增值权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第十一章 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增值权不得行权，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；
- 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）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或者行使权益安排的，激励对象已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效；激励对象获授的股票增值权已行权的，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）职务变更

1、激励对象的职务发生变更，但仍在公司（含子公司）任职，且不存在过失、违法违纪等行为，属于平级调动的，其已获授的股票增值权不作处理；属于职务晋升，且晋升时本激励计划预留的股票增值权尚未授出的，公司有权决定是否调增其获授的股票增值权数量并使用本激励计划预留的股票增值权进行补充授予；属于职务下降的，公司有权决定是否调减其获授的股票增值权数量。

- 2、激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、

失职或渎职、严重违反制度、违反公序良俗等行为损害公司（含子公司）利益或声誉而导致职务发生变更的，其已获授且已行权的股票增值权不作处理；其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。公司（含子公司）有权就因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

3、激励对象的职务发生变更，且变更后担任公司独立董事或其他不能继续参与公司股权激励计划的职务的，其职务发生变更前已获授且已行权的股票增值权不作处理；其职务发生变更后已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

（二）离职（不含退休、丧失劳动能力而离职、身故）

1、激励对象离职，包括但不限于主动辞职、因公司（含子公司）裁员而离职、劳动合同或聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司（含子公司）解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等，自离职之日起，其已获授且已行权的股票增值权不作处理；其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

2、激励对象因个人过错而离职的，公司有权视情节严重性要求激励对象返还参与本激励计划所获利益，公司（含子公司）有权就因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。个人过错包括但不限于以下行为：触犯法律法规、违反职业道德、泄露机密、失职或渎职、严重违反制度、违反公序良俗等行为损害公司（含子公司）利益或声誉，或违反与公司（含子公司）签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议等。

（三）退休

1、激励对象退休，但接受公司（含子公司）返聘请求的，其已获授的股票增值权不作处理。

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公司（含子公司）未提出返聘请求的，其已获授且已行权的股票增值权不作处理；其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

（四）丧失劳动能力、身故

1、激励对象丧失劳动能力而离职的，其已获授且已行权的股票增值权不作处理；其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

2、激励对象身故的，其已获授且已行权的股票增值权不作处理；其已获授但

尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。公司有权要求激励对象的继承人支付激励对象已行权股票增值权涉及的个人所得税及其他税费。

（五）其他情形

1、公司（含子公司）与激励对象签订的劳动合同或聘用协议中止的，其已获授且已行权的股票增值权不作处理；其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

2、激励对象于公司下属子公司任职的，若公司失去对该子公司的控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已获授且已行权的股票增值权不作处理，其已获授但尚未行权的股票增值权不得行权，并作废失效。

（六）如发生上述情形的，激励对象或其继承人均需按国家税收法律法规的有关规定缴纳激励对象已行权股票增值权涉及的个人所得税及其他税费。

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

第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象执行本激励计划发生的争议或者纠纷，双方应当协商解决；自相关争议或者纠纷发生之日起 60 日内，双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十三章 附则

- 一、本激励计划由股东会审议通过后方可正式实施。
- 二、本激励计划依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。
- 三、本激励计划由董事会负责解释。

首华燃气科技（上海）股份有限公司董事会

二〇二六年七月二十八日