

证券代码：605020  
债券代码：111007

证券简称：永和股份  
债券简称：永和转债

公告编号：2024-093

## 浙江永和制冷股份有限公司 关于修订 2024 年员工持股计划（草案） 及相关文件的公告

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。

浙江永和制冷股份有限公司（以下简称“公司”）于 2024 年 10 月 9 日召开了第四届董事会第十三次会议，审议通过了《关于公司<2024 年员工持股计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年员工持股计划管理办法（修订稿）>的议案》，同意修订公司 2024 年员工持股计划相关内容，并相应修订公司 2024 年员工持股计划（草案）及其摘要和公司 2024 年员工持股计划管理办法的相关内容。现将有关事项公告如下：

### 一、公司员工持股计划已经履行的程序

1. 公司于 2024 年 9 月 27 日召开第四届董事会第十二次会议、第四届监事会第九次会议，审议通过了《关于公司<2024 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年员工持股计划管理办法>的议案》等员工持股计划相关议案。

2. 公司于 2024 年 10 月 9 日召开第四届董事会第十三次会议、第四届监事会第十次会议，审议通过了《关于公司<2024 年员工持股计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年员工持股计划管理办法（修订稿）>的议案》等员工持股计划相关议案。

### 二、本次修订的具体内容

修订前后对比如下：

#### 修订前：

五、股票价格受公司经营业绩、宏观经济周期、国际/国内政治经济形势及投资者心理等多种复杂因素影响。因此，股票交易是有一定风险的投资活动，投资

者对此应有充分准备。

六、公司后续将根据规定披露相关进展情况，敬请广大投资者谨慎决策，注意投资风险。

**修订后：**

五、股票价格受公司经营业绩、宏观经济周期、国际/国内政治经济形势及投资者心理等多种复杂因素影响。因此，股票交易是有一定风险的投资活动，投资者对此应有充分准备。

**六、本员工持股计划中有关公司业绩考核指标的描述不代表公司的业绩预测，亦不构成业绩承诺。**

七、公司后续将根据规定披露相关进展情况，敬请广大投资者谨慎决策，注意投资风险。

**修订前：**

本员工持股计划受让价格及定价方法，是以促进公司长远可持续发展、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，在参考相关政策与市场实践，并综合考量公司实际经营情况和行业发展情况，同时兼顾本次员工持股计划需以适当、合理的成本实现对参加对象激励作用的目的，综合考虑激励力度、公司股份支付费用、员工出资能力等多种因素后，遵循激励约束对等原则，确定了本次员工持股计划受让价格，该定价兼顾激励效果和上市公司股东利益，具有合理性，有利于上市公司的持续发展。

同时，公司在本次员工持股计划中设置了业务单元层面业绩考核以及参加对象的个人层面绩效考核，并设置了分期解锁机制，体现了激励与约束对等原则。员工持股计划内在的激励机制将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

**修订后：**

**（二）定价依据**

本员工持股计划受让价格及定价方法，是以促进公司长远可持续发展、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，在参考相关政策与市场实践，并综合考量公司实际经营情况和行业发展情况，同时兼顾本次员工持股计划需以适当、合理的成本实现对参加对象激励作用的目的，综

合考虑激励力度、公司股份支付费用、员工出资能力等多种因素后，遵循激励约束对等原则，确定了本次员工持股计划受让价格，该定价兼顾激励效果和上市公司股东利益，具有合理性，有利于上市公司的持续发展。

同时，公司在本次员工持股计划中设置了**公司层面业绩考核**、业务单元层面业绩考核以及参加对象的个人层面绩效考核，并设置了分期解锁机制，体现了激励与约束对等原则。员工持股计划内在的激励机制将对公司持续经营能力和股东权益带来积极正面影响，不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

**修订前：**

三、员工持股计划的考核要求

(一) 业务单元层面业绩考核

业务单元的考核是通过激励对象所在业务单元（指上市公司本部或子公司）年度业绩目标的考核结果确定达标情况，首次授予部分考核年度为2024-2025年，预留授予部分考核年度为2025-2026年，业务单元层面考核结果如下所示：

| 业绩完成比 P | $P \geq 85\%$ | $85\% > P \geq 60\%$ | $P < 60\%$ |
|---------|---------------|----------------------|------------|
| 标准系数 X  | 100%          | $P/85\%$             | 0%         |

若业务单元层面完成业绩目标的 85%及以上，则该业务单元层面可解锁比例为 100%；若业务单元层面完成业绩目标的 60%-85%（含 60%），则该业务单元层面可解锁比例为  $P/85\%$ ；若业务单元层面业绩完成情况未达到 60%，则该业务单元层面不可解锁。未解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会决定收回，择机出售以后以原始出资额归还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。

(二) 个人层面绩效考核

持有人个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照持有人个人的绩效考核结果确定其解锁的比例，首次授予部分考核年度为2024-2025年，预留授予部分考核年度为2025-2026年，个人层面标准系数（Y）按下表考核结果确定：

| 考核得分 Q | $Q \geq 80$ | $80 > Q \geq 70$ | $70 > Q \geq 60$ | $Q < 60$ |
|--------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 评价结果   | 优秀          | 良好               | 合格               | 不合格      |
| 标准系数 Y | 100%        | 80%              | 60%              | 0        |

持有人只有当其所在业务单元层面业绩完成情况达到 60%及以上和个人层

面绩效考核合格的前提下，才可解锁。持有人当期实际解锁标的股票权益数量=持有人当期计划解锁标的股票权益数量×业务单元层面标准系数（X）×个人层面标准系数（Y）。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程中，若持有人实际解锁的标的股票权益数量小于计划解锁数量，未达到解锁条件的标的股票权益由员工持股计划管理委员会按原始出资额收回，由管理委员会收回后重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，择机出售后收益（如有）归公司所有。

本员工持股计划是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。公司基于激励与约束对等的原则，针对参与本员工持股计划的员工，参考其岗位和工作要求，公司设置了业务单元层面业绩考核目标和个人层面绩效考核目标，将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。

修订后：

### 三、员工持股计划的考核要求

#### （一）公司层面业绩考核

本员工持股计划首次授予部分考核年度为 2024-2025 年，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解锁期          | 业绩考核目标  |
|--------------|---|
| 首次授予部分第一个解锁期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 10%；<br>或以 2023 年营业收入为基数，2024 年营业收入不低于 2023 年营业收入。 |
| 首次授予部分第二个解锁期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%；<br>或以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 5%。      |

注：上述“净利润”指以经审计后的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并剔除本期员工持股计划及未来其他有效期内激励计划（包括但不限于股权激励计划及员工持股计划）在当年所产生的股份支付费用影响后作为计算依据，下同。

本员工持股计划预留授予部分考核年度为 2025-2026 年，各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解锁期          | 业绩考核目标   |
|--------------|--|
| 预留授予部分第一个解锁期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 50%；<br>或以 2023 年营业收入为基数，2025 年营业收入增长率不低于 5%。 |

|              |   |
|--------------|---|
| 预留授予部分第二个解锁期 | 公司需满足下列两个条件之一：<br>以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 100%；<br>或以 2023 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 10% |
|--------------|---|

若公司未满足公司层面业绩考核的目标值要求，未解锁部分可由管理委员会决定收回或递延至下一年度考核及解锁，若递延一年后仍未达到原定目标值考核要求，则持有人当期不能解锁的持股计划权益和份额，由管理委员会收回，择机出售以后以原始出资额归还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。

### （二）业务单元层面业绩考核

业务单元的考核是通过激励对象所在业务单元（指上市公司本部或子公司）年度业绩目标的考核结果确定达标情况，首次授予部分考核年度为 2024-2025 年，预留授予部分考核年度为 2025-2026 年，业务单元层面考核结果如下所示：

| 业绩完成比 P | $P \geq 85\%$ | $85\% > P \geq 60\%$ | $P < 60\%$ |
|---------|---------------|----------------------|------------|
| 标准系数 X  | 100%          | $P/85\%$             | 0%         |

若业务单元层面完成业绩目标的 85% 及以上，则该业务单元层面可解锁比例为 100%；若业务单元层面完成业绩目标的 60%-85%（含 60%），则该业务单元层面可解锁比例为  $P/85\%$ ；若业务单元层面业绩完成情况未达到 60%，则该业务单元层面不可解锁。未解锁的标的股票权益可由本员工持股计划管理委员会决定收回，择机出售以后以原始出资额归还持有人，剩余收益（如有）归公司所有。

### （三）个人层面绩效考核

持有人个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照持有人个人的绩效考核结果确定其解锁的比例，首次授予部分考核年度为 2024-2025 年，预留授予部分考核年度为 2025-2026 年，个人层面标准系数（Y）按下表考核结果确定：

| 考核得分 Q | $Q \geq 80$ | $80 > Q \geq 70$ | $70 > Q \geq 60$ | $Q < 60$ |
|--------|-------------|------------------|------------------|----------|
| 评价结果   | 优秀          | 良好               | 合格               | 不合格      |
| 标准系数 Y | 100%        | 80%              | 60%              | 0        |

持有人只有当其所在业务单元层面业绩完成情况达到 60% 及以上和个人层面绩效考核合格的前提下，才可解锁。在公司层面业绩考核目标达成的前提下，持有人当期实际解锁标的股票权益数量=持有人当期计划解锁标的股票权益数量×业务单元层面标准系数（X）×个人层面标准系数（Y）。

持有人在个人层面绩效考核目标实施过程中，若持有人实际解锁的标的股票权益数量小于计划解锁数量，未达到解锁条件的标的股票权益由员工持股计划管理委员会按原始出资额收回，由管理委员会收回后重新分配给符合条件的其他员工，若无合适人选，择机出售后收益（如有）归公司所有。

本员工持股计划是公司调动员工积极性、留住核心人才、保持公司竞争优势的重要举措。公司基于激励与约束对等的原则，针对参与本员工持股计划的员工，参考其岗位和工作要求，公司设置了**公司层面业绩考核目标**、业务单元层面业绩考核目标和个人层面绩效考核目标，将员工利益与公司利益、股东利益更加紧密地捆绑在一起。

### 三、本次修订对公司的影响

本次修订符合《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》（以下简称“《指导意见》”）《上海证券交易所自律监管指引第1号——规范运作》（以下简称“《规范运作指引》”）等相关法律、法规和规范性文件以及本员工持股计划的相关规定，本次修订不会导致提前解锁、不涉及受让价格的调整，不会对公司的财务状况造成实质性影响，不存在损害公司和全体股东特别是中小股东利益的情况。

特此公告。

浙江永和制冷股份有限公司董事会

2024年10月10日