证券代码:688377　证券简称:迪威尔　公告编号:2021-032

南京迪威尔高端制造股份有限公司关于董事长、实际控制人提议公司回购股份的公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

南京迪威尔高端制造股份有限公司(以下简称“公司”)于2021年11月19日收到公司董事长、实际控制人张利先生提交的《关于建议南京迪威尔高端制造股份有限公司回购部分股份的提案》,建议公司制定并实施回购股份方案,以集中竞价交易方式回购部分公司股份,具体内容如下:

一、提议人的基本情况及提议时间

提议人:公司董事长、实际控制人张利先生

提议时间:2021年11月19日

二、提议人提议回购股份的原因和目的

基于对公司未来发展的信心和对公司长期价值的认可,为完善公司长效激励机制,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益紧密结合在一起,促进公司健康可持续发展,公司董事长、实际控制人张利先生提议公司以自有资金回购部分股份,并将回购股份用于实施股权激励。

三、提议人的提议内容

(一)回购股份的种类:公司发行的人民币普通股(A股);

(二)回购股份的用途:用于实施股权激励计划;

(三)回购股份的期间:自董事会审议通过本次回购股份方案之日起12个月内;

(四)回购股份的方式:通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式回购;

(五)回购股份的价格:不超过人民币22元/股(含);

(六)回购股份的资金总额:不低于人民币3,000万元(含),不超过人民币6,000万元(含);

(七)回购股份的数量及占公司总股本的比例:以公司目前总股本19,466.70万股为基础,按回购资金总额上限6,000万元、回购股份价格上限22元/股进行测算,预计回购股份数量为272.73万股,约占公司目前总股本的比例为1.40%;

按回购资金总额下限3,000万元、回购股份价格上限22元/股进行测算,预计回购股份数量为136.36万股,约占公司目前总股本的比例为0.70%。

四、提议人在提议前6个月内买卖本公司股份的情况

提议人张利先生在提议前6个月内不存在买卖本公司股份的情况。

五、提议人在回购期间的增减持计划

提议人张利先生在回购期间无增减持计划。

六、提议人的承诺

提议人张利先生承诺:将推动公司尽快召开董事会审议回购股份事项,并将在董事会上对公司回购股份议案投赞成票。

七、公司董事会对股份回购提议的意见及后续安排

2021年11月26日,公司第五届董事会第三次会议审议通过了《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的议案》,公司全体董事出席会议,以7票同意、0票反对、0票弃权的表决结果通过了该项议案,独立董事对本次事项发表了明确同意的独立意见,同时授权公司管理层具体办理本次回购股份的相关事宜。具体内容详见公司于2021年11月29日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《关于以集中竞价交易方式回购公司股份方案的公告》(公告编号:2021-033)。

特此公告。

南京迪威尔高端制造股份有限公司董事会
2021年11月29日

证券代码:688377　证券简称:迪威尔　公告编号:2021-034

南京迪威尔高端制造股份有限公司2021年限制性股票激励计划(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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

●股权激励方式:限制性股票(第二类)

●股份来源:南京迪威尔高端制造股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)从二级市场回购的本公司人民币A股普通股股票或向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

●股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《南京迪威尔高端制造股份有限公司2021年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟向激励对象授予172.00万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额19,466.70万股的0.88%。其中,首次授予140.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额19,466.70万股的0.72%,首次授予部分占本次授予权益总额的81.40%;预留32.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额19,466.70万股的0.16%,预留部分占本次授予权益总额的18.60%。

一、股权激励计划的目的

为进一步建立、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和创造性,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》”)、《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4号——股权激励信息披露》(以下简称“《业务指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《南京迪威尔高端制造股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,本公司不存在其他正在执行的对董事、监事、高级管理人员、核心技术人员、员工实行的股权激励等制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。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,在归属期内以授予价格分次获得公司A股普通股股票,该等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在归属前,不享有公司股东权利,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的本公司人民币A股普通股股票或向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

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172.00万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额19,466.70万股的0.88%。其中,首次授予140.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额19,466.70万股的0.72%,预留32.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额19,466.70万股的0.16%。

公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20.00%。

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《公司法》、《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公告本激励计划时在公司(含分、子公司)任职的高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

(二)激励对象的范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计33人,占公司员工总数726人(截止2021年10月30日)的4.55%。包括:

(1)高级管理人员;

(2)董事会认为需要激励的其他人员。

以上所有激励对象不包括独立董事、监事。以上激励对象中,公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票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。

2、本激励计划的激励对象包含实际控制人张利先生之儿子张闻骋先生,公司将其纳入本激励计划的原因在于:

张闻骋先生自2014年2月起在公司任职,担任公司营销部经理,全面负责公司的营销工作,熟悉市场及行业动态,对公司的产品销售、品牌宣传等方面产生积极的影响,对公司经营和未来发展具有重要作用。因此,本激励计划将张闻骋先生纳为激励对象符合公司实际情况和发展需要,符合《上市规则》第十章之第10.4条关于激励对象的规定及其他相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

3、本激励计划的激励对象包含部分外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司致力于国际化发展战略,纳入激励对象的外籍员工在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面均发挥不同程度的重要作用。股权激励是境外公司常用的激励手段,外籍员工熟悉现金薪酬加股权激励的薪酬模式,股权激励的实施能稳定现有外籍人才并吸引新的优秀人才。通过本次激励计划将更加促进公司人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

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、独立董事及监事会发表明确意见、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)激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
CHONG HOE(庄贺)	新加坡	副总经理	20.00	11.63%	0.10%
二、董事会认为需要激励的其他人员(32人)			120.00	69.77%	0.62%
首次授予部分数量合计			140.00	81.40%	0.72%
三、预留部分			32.00	18.60%	0.16%
合计			172.00	100.00%	0.88%

注:1、上述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本公司股票均未超过公司股本总额的1.00%。公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20.00%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的,由董事会对授予数量作相应调整,可以将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在激励对象之间进行分配,但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%,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均不超过公司总股本的1.00%。

2、本激励计划首次授予部分激励对象不包括独立董事、监事。

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、独立董事及监事会发表明确意见、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、上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,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、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

(五)在激励计划实施过程中,激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、本激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,归属前激励对象为董事及高级管理人员的,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,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	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止	30%
第二个归属期	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止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留授予的限制性股票若于 2022年授予,则各批次的归属安排与首次授予保持一致;若于 2023年授予,则预留部分归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留部分授予之日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自预留部分授予之日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、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由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份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,若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四)本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票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《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》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女,监事的配偶、父母、子女的,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、在本激励计划的有效期内,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。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股8.00元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股8.00元的价格购买公司A股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

(一)定价方法

本激励计划限制性股票的授予价格(含预留授予)为8.00元/股。

1、本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为16.73元/股,本次授予价格占前1个交易日交易均价的47.82%。

2、本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为16.16元/股,本次授予价格占前20个交易日交易均价的49.50%。

3、本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为16.27元/股,本次授予价格占前60个交易日交易均价的49.17%。

4、本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为16.15元/股,本次授予价格占前120个交易日交易均价的49.54%。

(二)定价依据

首先,公司本次限制性股票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,公司设置了具有挑战性的业绩目标,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,如何吸引、激励、留住核心人才亦成为科技公司的重要课题。实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,且激励对象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,公司本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,将限制性股票的授予价格确定为8.00元/股,本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11月29日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《宁波小多信息咨询有限公司关于南京迪威尔高端制造股份有限公司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,本独立财务顾问认为:迪威尔2021年限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定,而且在操作程序上具备可行性;迪威尔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,有利于公司现有团队的稳定和优秀人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。”

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

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;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。

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)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票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的情形,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求:

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面的业绩考核要求:

本激励计划首次授予部分的考核年度为2022年-2024年3个会计年度,分年度对公司财务业绩指标进行考核,每个会计年度考核一次,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件之一。

本激励计划首次授予部分业绩考核目标及归属比例安排如下表所示:

归属期	业绩考核目标A	业绩考核目标B
	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于50%; 2、以2021年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于50%。	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于40%; 2、以2021年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于40%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于90%; 2、以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于90%。	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于72%; 2、以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于72%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于120%; 2、以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于120%。	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于96%; 2、以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于96%。

注:上述“营业收入”以会计师事务所经审计的合并报表为准;“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的净利润,并且剔除公司本次及其他股权激励计划所产生的股份支付费用的数值作为计算依据。下同。

若预留部分于2022年授予完成,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致。若预留部分于2023年授予完成,预留部分考核年度为2023年-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次。具体业绩考核目标及归属比例安排如下表所示:

归属期	业绩考核目标A	业绩考核目标B
	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于90%; 2、以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于90%。	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于72%; 2、以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于72%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于120%; 2、以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于120%。	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于96%; 2、以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于96%。

当公司当年度营业收入或净利润指标其中之一达到“业绩考核目标A”时,公司层面归属比例为100%;当公司当年度营业收入与净利润指标均未达到“业绩考核目标B”时,公司层面归属比例为0;当公司当年度营业收入、净利润指标出现其他组合时,公司层面归属比例为80%。

若公司未满足上述业绩考核目标,所有参与本激励计划的激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

5、满足激励对象个人层面的绩效考核要求:

激励对象个人层面的考核根据公司现行的绩效考核相关制度实施,依据激励对象的考核结果确定其实际归属的归属比例。

激励对象个人考核评价结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级,对应的归属比例如下表所示:

评价标准	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)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。

为实现公司战略目标及保持现有竞争力,本激励计划公司层面的业绩考核指标为营业收入增长率、净利润增长率,上述指标能够真实反映公司的经营情况、市场情况和盈利能力,是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司经营效益及成长性的有效性指标。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用设置了业绩考核目标。本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性,有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果,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、限制性股票激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划的生效程序

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的授予、归属(登记)工作。

3、独立董事及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。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、是否损害公司及全体股东利益发表专业意见。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。监事会应当对激励对象名单进行审核,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日披露监事会对激励对象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,独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。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,单纯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。

公司股东大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。

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。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

(二)限制性股票的授予程序

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,预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事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获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司监事会应当对限制性股票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、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。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内首次授予激励对象限制性股票并公告。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》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内)。

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)限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前,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取消归属,并作废失效。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、监事会、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办理股份归属事宜。

九、限制性股票授予/归属数量及授予价格的调整方法和程序

(一)限制性股票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前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,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×(1+n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/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授予/归属数量。

2、配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/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股份公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/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授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予/归属数量不做调整。

(二)限制性股票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前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,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,应对限制性股票授予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÷(1+n)

其中:P0为调整前的授予价格;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 为调整后的授予价格。

2、配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的授予价格;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为调整后的授予价格。

3、缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予价格;n 为缩股比例;P 为调整后的授予价格。

4、派息

P=P0–V

其中:P0为调整前的授予价格;V为每股的派息额;P 为调整后的授予价格。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,限制性股票的授予价格不作调整。

(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

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的数量,并按照限制性股票授予日的公允价值,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,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2021年11月26日用该模型对首次授予的第二类限制性股票进行了预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1、标的股价:16.86元/股(假设公司授予日收盘价为16.86元/股);

2、有效期:分别为12个月、24个月、36个月(授予日至每期归属日的期限);

3、历史波动率:24.11%(采用科创50指数最近12个月的波动率);

4、无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率);

5、股息率:1.0811%(采用公司最近一年的股息率)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值,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。

假设2021年11月授予,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各期会计成本的影响如下表所示:

单位:万元

限制性股票数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2021年	2022年	2023年	2024年
140.00	1,244.88	120.54	661.64	322.70	140.00

注:1、上述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计成本将按照不发生作废失效的情况下的会计成本来确定。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。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计,限制性股票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,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和中国证监会、上海证券交易所、中国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的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国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。

(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,为公司的发展作出应有贡献。

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在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、激励对象因本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他税费。

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、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

7、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,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

8、法律、法规及本激励计划规定