证券简称:深圳瑞捷　　证券代码:300977

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司2021年限制性股票激励计划(草案)

二〇二一年七月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司2021年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”)由深圳瑞捷工程咨询股份有限公司(以下简称“深圳瑞捷”、“公司”或“本公司”)依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》和其他有关法律、行政法规、规范性文件,以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为限制性股票(第一类限制性股票及第二类限制性股票)。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售/归属前均不得转让、用于担保或偿还债务等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第一类限制性股票,经中国证券登记结算有限公司深圳分公司登记过户后便享有其股票应有的权利,包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第二类限制性股票,在满足相应归属条件和归属安排后,在归属期内以授予价格获得公司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深圳分公司进行登记,经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利,包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等;激励对象获授的第二类限制性股票在归属前,不享有公司股东权利。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为268.8000万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额6,720.0000万股的4.00%。

其中,第一类限制性股票134.4000万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.00%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的50.00%,首次授予的第一类限制性股票118.9150万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.77%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的44.24%;预留的第一类限制性股票15.4850万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.23%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的5.76%。

第二类限制性股票134.4000万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.00%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的50.00%,首次授予的第二类限制性股票118.9150万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.77%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的44.24%;预留的第二类限制性股票15.4850万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.23%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的5.76%。

截至本激励计划草案公告日,公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的20.00%。本激励计划中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公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计125人,包括公司公告本激励计划时在公司(含子公司,下同)任职的董事、高级管理人员及骨干人员,不含深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象,由本计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划授予的第一类限制性股票的授予价格为31.52元/股,预留部分第一类限制性股票授予价格与首次授予的第一类限制性股票价格相同;首次授予的第二类限制性股票的授予价格为31.52元/股,预留部分第二类限制性股票授予价格与首次授予的第二类限制性股票价格相同。在本激励计划公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票完成归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜,限制性股票的授予价格和/或数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划第一类限制性股票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解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过48个月;本激励计划第二类限制性股票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48个月。

七、本激励计划首次授予的第一类限制性股票在首次授予日起满12个月后分三期解除限售,每期解除限售的比例分别为30%、40%、30%;预留的第一类限制性股票在预留授予日起满12个月后分两期解除限售,每期解除限售的比例分别为50%、50%。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票在首次授予日起满12个月后分三期归属,每期归属的比例分别为30%、40%、30%;预留的第二类限制性股票在预留授予日起满12个月后分两期归属,每期归属的比例分别为50%、50%。

授予的限制性股票的解除限售/归属安排、业绩考核目标如下表所示:

解除限售/归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于35.00%; 2、以2020年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于35.00%
	第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于82.00%; 2、以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于75.00%
	第三个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于146.00%; 2、以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于128.00%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于82.00%; 2、以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于75.00%
	第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于146.00%; 2、以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于128.00%

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形:

(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。

九、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形:

(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。

十、深圳瑞捷承诺:本公司不为本次限制性股票激励计划的激励对象通过本计划获得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。

十一、深圳瑞捷承诺:本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十二、本激励计划的激励对象承诺: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,将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十三、本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

十四、本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》和其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

十五、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

第一章 释义

以下词语如无特殊说明,在本文中具有如下含义:

释义项		释义内容
深圳瑞捷、本公司、公司、上市公司	指	深圳瑞捷工程咨询股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	深圳瑞捷工程咨询股份有限公司2021年限制性股票激励计划
第一类限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件,获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应获益条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得限制性股票的公司(含子公司)董事、高级管理人员及骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期,授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就,限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间,自激励对象获授限制性股票上市之日起算
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后,激励对象持有的限制性股票解除限售并可上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划,激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后,上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后,获授股票完成登记的日期,归属日必须为交易日
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的,激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部解除限售/归属或回购注销/作废失效之日止
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
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》
《公司章程》	指	《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元,中华人民共和国法定货币单位

第二章 本激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构、建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住董事、高级管理人员及骨干人员,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,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《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大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。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构,负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬和考核委员会负责拟订和修订本激励计划,并报公司董事会审议;董事会对本激励计划审议通过后,报公司股东大会审批,并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事是本激励计划的监督机构,应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意见。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核,并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的,独立董事、监事会应当就变更后的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意见。

公司在向激励对象授出权益前,独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在解除限售/归属前,独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售/归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

(一)激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、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。

(二)激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司(含子公司,下同)董事、高级管理人员及骨干人员,不含深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工,单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女,符合实施股权激励计划目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由薪酬和考核委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计125人,包括:

1、董事、高级管理人员;

2、骨干人员。

以上激励对象中,不包括深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工。公司董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或公司董事会聘任。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。

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,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。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

(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。

若在本激励计划实施过程中,激励对象出现以上任何情形的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。若激励对象对上述情形负有个人责任的,则其获授的尚未解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格回购注销。

(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。

某一激励对象出现上述第(2)条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该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。

3、公司层面的业绩考核要求:

本激励计划在2021年-2023年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。业绩考核目标如下表所示:

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于35.00%; 2、以2020年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于35.00%
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于82.00%; 2、以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于75.00%
	第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于146.00%; 2、以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于128.00%
预留授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于82.00%; 2、以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于75.00%
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于146.00%; 2、以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于128.00%

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,激励对象根据本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。

4、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内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象归属前一年的考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核结果分为“卓越”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级,分别对应考核结果如下表所示:

个人考核结果	卓越	良好	合格	待改进	不合格
个人层面归属比例	100%	100%	100%	80%	0

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象个人当年实际解除限售数量/归属数量=个人当年计划解除限售数量/归属数量×个人层面解除限售比例/归属比例。激励对象按照当年实际解除限售数量/归属数量进行限制性股票/第二类限制性股票的解除限售/归属,未达到考核目标的,当年度计划的限制性股票/第二类限制性股票不得解除限售/归属,由公司以授予价格与市场价格孰低原则回购注销,其对应的限制性股票/第二类限制性股票不得递延至下一年度。

第五章 本激励计划具体内容

本激励计划包括第一类限制性股票激励计划和第二类限制性股票激励计划两部分。

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为268.8000万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额6,720.0000万股的4.00%。

其中,第一类限制性股票134.4000万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.00%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的50.00%,首次授予的第一类限制性股票118.9150万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.77%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的44.24%;预留的第一类限制性股票15.4850万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.23%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的5.76%。

第二类限制性股票134.4000万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的2.00%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的50.00%,首次授予的第二类限制性股票118.9150万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.77%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的44.24%;预留的第二类限制性股票15.4850万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.23%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的5.76%。

截至本激励计划草案公告日,公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。本激励计划中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公司股本总额的1.00%。

一、第一类限制性股票

(一)第一类限制性股票激励计划的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行本公司人民币A股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

(二)第一类限制性股票首次授予激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
吴小玲	中国	董事、副总经理	6.2500	2.33%	0.09%
王磊	中国	副总经理	5.5000	2.05%	0.08%
刘艳辉	中国	副总经理、董事会秘书	3.0000	1.12%	0.04%
张剑辉	中国	财务总监	2.9150	1.08%	0.04%
骨干人员(121人)			101.2500	37.67%	1.51%
预留			15.4850	5.76%	0.23%
合计			134.4000	50.00%	2.00%

注:本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异,系以上百分比结果四舍五入所致,下同。

(三)相关说明

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未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的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,将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或者相应减少授予数量。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

2、以上激励对象不包括深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工。

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。

(四)第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、有效期

本激励计划有效期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解除限售或回购注销之日止,最长不超过48个月。

2、授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,并完成登记、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》《业务办理指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后12个月内确认。

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,授予日必须为交易日,且在下列期间内不得向激励对象授予限制性股票:

(1)公司定期报告公告前30日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,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)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象作为激励对象在限制性股票获授前发生减持股票行为,则按照《证券法》中对短线交易的规定自减持之日起推迟6个月授予其限制性股票。

3、限售期

激励对象获授的全部第一类限制性股票适用不同的限售期,均自激励对象获授的第一类限制性股票上市之日起计算。首次授予部分第一类限制性股票的限售期分别为12个月、24个月和36个月;预留部分第一类限制性股票其限售期分别为12个月和24个月。

激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的第一类限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的第一类限制性股票在解除限售时尚未解除限售的限售股,由公司按授予价格加上中国人民银行同期存款利息之和回购注销。若激励对象对上述情形负有个人责任的,则其获授的尚未解除限售的限售股应当由公司按授予价格回购注销。

(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。

某一激励对象出现上述第(2)条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该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。

4、解除限售安排

首次授予的第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票上市日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票上市日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票上市日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票上市日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票上市日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票上市日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分的第一类限制性股票的解除限售安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予部分限制性股票上市日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票上市日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予部分限制性股票上市日起24个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票上市日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票,公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

在满足限制性股票解除限售条件后,公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

5、禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定,按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》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持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《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。

(五)第一类限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、首次授予第一类限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股31.52元,因满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股31.52元的价格购买公司股票。

2、首次授予的第二类限制性股票的授予价格确定方法

本激励计划限制性股票首次授予的价格的定价方法为自主定价,为本激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价的50%,即为每股31.52元。

(1)本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价的50%,为每股36.09元;

(2)本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价的50%,为每股35.69元;

(3)本激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价的50%,为每股31.52元;

截止本计划公告前,公司上市未满120个交易日。

3、预留部分第二类限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分第二类限制性股票授予价格与首次授予的第二类限制性股票授予价格相同。

4、定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,以自主定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司发展、维护股东权益,为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司属于人才技术导向型企业,充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多挑战,包括技术革新、人才竞争、资本市场波动等,本次激励计划授予价格有利于公司在经营环境下有效地进行人才激励,使公司在行业竞争中获得优势。

此外,本着激励与约束对等的原则,本次激励计划公司在设置了具有一定挑战性的业绩目标的情况下,采用自主定价的方式确定授予价格,可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性。以此为基础,本次激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响,并推动激励目标的顺利实现。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将限制性股票的授予价格确定为31.52元/股,此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。

(六)第一类限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司向激励对象授予限制性股票,反之,若授予条件未达成,则不能向激励对象授予限制性股票。

(1)本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,激励对象根据本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。

(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;

⑥ 中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象出现上述第(2)条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该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。

3、公司层面的业绩考核要求:

本激励计划在2021年-2023年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。业绩考核目标如下表所示:

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2021年营业收入增长率不低于35.00%; 2、以2020年净利润为基数,2021年净利润增长率不低于35.00%
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于82.00%; 2、以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于75.00%
	第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于146.00%; 2、以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于128.00%
预留授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于82.00%; 2、以2020年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于75.00%
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1、以2020年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于146.00%; 2、以2020年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于128.00%

注:上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各归属期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,激励对象根据本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。

4、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内部绩效考核相关制度实施。公司依据激励对象归属前一年的考核结果确认其归属比例。激励对象个人考核结果分为“卓越”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级,分别对应考核结果如下表所示:

个人考核结果	卓越	良好	合格	待改进	不合格
个人层面归属比例	100%	100%	100%	80%	0

在公司业绩目标达成的前提下,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股票因未达到归属条件而不能归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(七)业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司是一家专业从事建设工程第三方工程评估、管理和咨询服务的企业,是国内较早从事建设工程质量与安全风险第三方评估咨询业务的市场主体之一。自2010年成立以来,公司致力于传统产业与新业态的深度融合,深耕主业,注重创新,为房地产开发企业、公共工程建设单位及其他委托单位等客户提供专业的工程评估、驻场管理和管理咨询服务,协助客户清晰掌握旗下建设项目总体质量及安全风险状态,提升工程品质,降低安全风险,促进客户项目管理水平、运营安全管理水平和综合效益的提升。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力,公司推出本期激励计划,并选用经审计的营业收入及经审计的归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响后的数值作为公司层面业绩考核指标。其中,营业收入指标能够反映公司主营业务的经营情况和市场价值的成长性,净利润指标能够直接反映公司的经营情况和盈利能力。

根据本激励计划业绩指标的设定,公司在每个考核期内需满足下列两个条件之一:(1)2021年至2023年经审计的营业收入较2020年增长率分别不低于35.00%、82.00%和146.00%;(2)2021年至2023年经审计的归属于上市公司股东净利润剔除股权激励影响后的数值较2020年增长率分别不低于35.00%、75.00%和128.00%。上述业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定,设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性,该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性,另一方面,能聚焦公司未来发展战略方向,稳定经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外,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作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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一定约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

(八)第一类限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

(1)资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q=Q