

B078
Disclosure
信息披露

证券代码: 688628 证券简称: 优利德 公告编号: 2022-003

优利德科技(中国)股份有限公司
2022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:第一类限制性股票及第二类限制性股票
- 股份来源:公司向激励对象定向发行A股普通股股票
- 股权激励权益及涉及的标的股票总数:优利德科技(中国)股份有限公司2022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”)拟向激励对象授予权益合计300.00万股,约占本激励计划草案公告日股本总额11,000.00万股的2.72%。其中:首次授予第二类限制性股票42.40万股,首次授予第二类限制性股票198.20万股,首次授予第二类限制性股票42.40万股,约占本激励计划草案公告日股本总额的0.54%,预留部分占本次授予权益总额的0.20%;预留部分占本次授予权益总额的0.54%,约占本激励计划草案公告日股本总额的0.54%,预留部分占本次授予权益总额的19.80%。

一、激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效激励股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注和推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,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》”)及《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《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、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员等执行的股权激励制度安排。

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一类限制性股票及第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象所获获的第一类限制性股票,经中国证券登记结算有限公司上海分公司登记后享有应有的股东权利,包括但不限于分红权、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获的第二类限制性股票,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增发的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,经登记结算公司登记后便享有应有的股东权利,包括但不限于分红权、配股权、投票权等;激励对象获授的第一类限制性股票在归属前,不享有公司股东权利。

激励对象所获获的限制性股票在解除限售/归属前不得转让、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向激励对象定向发行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权益合计300.00万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额11,000.00万股的2.72%。

其中首次授予权益合计240.60万股,首次授予第二类限制性股票198.20万股,首次授予第二类限制性股票42.40万股,约占本激励计划草案公告日股本总额的2.19%,首次授予第二类限制性股票42.40万股,约占本激励计划草案公告日股本总额的0.54%。

预留部分占本次授予权益总额的19.80%。

公司全部有效期内实施的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划草案公告日股本总额的20.00%。本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所获获的公司股票,累计不超过本激励计划草案公告日股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告日至本激励计划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、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获获的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1.激励对象确定的法律依据

本激励计划涉及的激励对象依据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务指南》等有关法律、法规和规范性文件及《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

本激励计划涉及的激励对象为公司(含控股公司)董事、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员,但不包括公司独立董事、监事和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,符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬与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

1.本激励计划首次授予部分拟激励对象合计158人,包括:

- (1)董事、高级管理人员;
- (2)核心技术人员;
- (3)核心骨干人员;
- (4)董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事和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,也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

以上激励对象中,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须由公司董事会聘任。所有激励对象必须为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(含控股公司)存在聘用或劳动关系的人员。

以上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:外籍激励对象对公司的技术研发、产品迭代更新和国内外业务开展方面起到不可忽视的重要作用,为公司研发生产在业界保持领先地位提供有力保障,使公司有能力持续提升产品的国际竞争力以及公司国际品牌形象。因此,对外籍员工实施激励是吸引和保留外籍员工的重要举措,体现了公司于中外籍员工的平等政策;也是公司实现可持续发展的有效措施,将更好地促进公司人才队伍的建设与稳定,从而有助于公司长远发展。

预留授予部分的激励对象指本激励计划获得股东大会批准尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象,由本激励计划股东大会审议通过12个月内确定。经董事会审议,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。预留授予部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

1.第一类限制性股票激励对象及拟授出权益分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授第二类限制性股票数量(万股)	占第二类限制性股票总额的比例	占本激励计划授予权益总额的比例
1	汪世海	中国	董事长	10.00	25.00%	0.10%
2	汪世海	中国	董事	2.00	0.50%	0.02%
3	汪世海	中国	董事、副总经理、董事办秘书	10.00	25.00%	0.10%
4	陈伟	中国	董事、副总经理、董事办秘书	10.00	25.00%	0.10%
合计				42.40	100.00%	0.54%

注:(1)上述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未超过公司总股本的1.00%,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总额的20.00%。

2.本激励计划首次授予激励对象包括公司独立董事、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。

(3)在限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃授权权益的,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在激励对象之间进行分配,但调整前任任人数量不得超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总股本的0.50%。

2.第二类限制性股票激励对象及拟授出权益分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授第二类限制性股票数量(万股)	占第二类限制性股票总额的比例	占本激励计划授予权益总额的比例
1	陈伟	中国	核心技术人员	0.80	2.00%	0.00%
2	陈伟	中国	核心技术人员	0.80	0.20%	0.00%
3	陈伟	中国	核心技术人员	0.80	0.20%	0.00%
4	陈伟	中国	核心技术人员	0.80	0.20%	0.00%
5	陈伟	中国	核心技术人员	0.80	0.20%	0.00%
6	陈伟	中国	核心技术人员	0.80	0.20%	0.00%
合计				27.60	100.00%	2.34%

注:(1)上述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未超过公司总股本的1.00%,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总额的20.00%。

(2)本激励计划首次授予激励对象不包括公司独立董事、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。

(3)本激励计划首次授予激励对象包括4名外籍激励对象,分别为LIU REX Y CHUAN(刘猷川)、MAO XIANG(毛翔)、HAMZAH KHAN AMIR和蔡志明;前述外籍激励对象均为公司核心骨干人员。

(4)预留部分的激励对象指由本激励计划经股东大会审议通过12个月内确定,经董事会审议,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。

(5)在限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃授权权益的,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在激励对象之间进行分配或调整至预留部分,但调整前任任人数量不得超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总股本的1.00%。

(四)激励对象的核实

1.本激励计划经董事会审议通过后,公司将由内部激励对象的姓名和职务,公示不少于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,并在公司股东大会审议本激励计划时,将经监事会审核的激励对象名单进行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)在股权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构成激励对象情形的,该激励对象不得获得授权权益,已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销;已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属,并作废失效。

五、本激励计划的相关时间安排

(一)第一类限制性股票的有效期、授予日、限售期、解除限售安排及限售期

1.有效期

本激励计划授予的第一类限制性股票适用不受时间限制。本激励计划授予的第一类限制性股票的限售期分别为授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月,激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象所获获的第一类限制性股票,经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利,包括但不限于不转让等股份处分权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股利、增发中派发的配股股利等,不得在二级市场出售,用于支付股息、红利、配股股利等,该等股份在限售期满后,由公司进行现金分红时,激励对象就其获授的第一类限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有;若该等第二类限制性股票未能解除限售,公司将按照本激励计划的规定回购该部分第二类限制性股票时已享有该部分现金分红,并作出相应会计处理。

4.解除限售安排

本激励计划授予的第一类限制性股票的解除限售期限及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售期	解除限售安排	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的第一类限制性股票或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第一类限制性股票。

在满足第一类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第一

类限制性股票解除限售事宜。

5.授予日

禁售期是指对激励对象限售上市后其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》《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、规范性文件及《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和高级管理人员的,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》《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、规范性文件及《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限制性规定发生了变化,则相应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《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、规范性文件及《公司章程》的规定。

(二)第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1.有效期

第二类限制性股票激励计划的有效期为自第二类限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票归属或作废失效之日止,最长不超过60个月。

授予日在本激励计划经公司董事会或股东大会审议通过,授予日必须为交易日,且必须在本次激励计划经股东大会审议通过60日内(有授权权益条件的,从条件成就后起算)按相关规则召开董事会向激励对象授予第一类限制性股票并完成公告。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,并宣告终止实施第二类限制性股票激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计入在60日内。

3.归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票自授予日起12个月后,且在激励对象满足相应归属条件并经约定比例股份归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内授予:

(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,自原计划公告日前30日起至公告前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或者投资决策产生较大影响的重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;

(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第二类限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划预留部分第二类限制性股票若在2022年授出,则预留部分第二类限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

本激励计划预留部分第二类限制性股票若在2023年授出,则预留部分第二类限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属安排	归属比例
第一个归属期	自授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

公司将满足归属条件的第二类限制性股票统一办理归属手续。在上述约定期间内未归属的第二类限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属,由公司按本激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的第二类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第二类限制性股票由于资本公积转增股本、派送等情形增加的股份同时适用归属条件约束,且归属后不得转让、用于担保或偿还债务,若届时第二类限制性股票不得归属的,则前述原因导致的股份不予归属。

4.禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后进行售出的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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、规范性文件及《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和高级管理人员的,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》《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、规范性文件及《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限制性规定发生了变化,则相应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《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、规范性文件及《公司章程》的规定。

六、限制性股票的价格及授予价格的确定方法

(一)解除限售股票的价格

第一类限制性股票的价格为每股16.97元,即满足授予条件后,激励对象可以每股16.97元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。第二类限制性股票(含预留部分)的授予价格为每股16.97元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股16.97元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

第一类限制性股票和第二类限制性股票(含预留部分)的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1.激励计划公告前1个交易日3日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)为每股33.93元的50%,为每股16.97元;

2.本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)为每股30.15元的95%,为每股15.08元;

3.本激励计划公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股28.64元的95%,为每股14.32元;

4.本激励计划公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)为每股30.44元的50%,为每股15.22元。

(三)预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致,为每股16.97元,预留部分限制性股票授予前须经公司董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

七、限制性股票的授予与解除限售条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时,公司应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,则不得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者无法表示意见的审计报告;

(3)上市公司最近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》规定的不担任上市公司董事、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)证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票解除限售/归属条件

激励对象获授的限制性股票须同时满足下列条件方可分批次办理解除限售/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者无法表示意见的审计报告;

(3)上市公司最近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》规定的不担任上市公司董事、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解除限售的第一类限制性股票应当由公司按授予价格回购并注销;已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属,并作废失效;若激励对象发生上述第2条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司按授予价格回购并注销;已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属,并作废失效。

3.激励对象满足归属条件的要求

激励对象获授的各批次第一类限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

激励对象获授的各批次第二类限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4.公司层面的业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为2022—2024年三个会计年度中,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售/归属条件之一,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年份	解锁(A=)	目标值(B=)
第一个解除限售期/归属期	2022年	2022年净利润不低于12,000万元	2022年净利润不低于12,000万元
第二个解除限售期/归属期	2023年	2023年净利润不低于14,000万元	2023年净利润不低于14,000万元
第三个解除限售期/归属期	2024年	2024年净利润不低于17,280万元	2024年净利润不低于17,280万元

注:(1)上述“解锁/目标”指标以归属于母公司股东的净利润,并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的支付费用影响的归母净利润数值作为计算依据;

(2)上表限制性股票归属条件及业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留部分限制性股票若在2022年授出,则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致;若在2023年授出,则相应公司层面考核年度为2023—2024年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年份	解锁(A=)	目标值(B=)
第一个归属期	2022年	2022年净利润不低于12,000万元	2022年净利润不低于12,000万元
第二个归属期	2023年	2023年净利润不低于14,000万元	2023年净利润不低于14,000万元
第三个归属期	2024年	2024年净利润不低于17,280万元	2024年净利润不低于17,280万元

注:(1)上述“解锁/目标”指标以归属于母公司股东的净利润,并以剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的支付费用影响的归母净利润数值作为计算依据;

(2)上表限制性股票归属条件及业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未达上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销;个人层面考核目标未达到考核当期计划解除限售的第一类限制性股票不得归属,并作废失效,不得递延至下期。

6.激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果分为“优秀”、“良好”、“合格”和“不合格”四个档次,届时依据限制性股票解除限售/归属前一个年度个人绩效考核结果确定当期个人层面解除限售/归属比例。个人绩效考核结果与一个年度解除限售/归属比例对照关系如下表所示:

个人层面绩效考核结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面解除限售/归属比例	100%	90%	80%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下,激励对象当期实际解除限售/归属的限制性股票数量=个人当期计划解除限售/归属的数量×公司层面当期解除限售/归属比例×个人层面解除限售/归属比例。

若激励对象个人一个年度个人绩效考核结果为“合格”及以上,激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次办理解除限售/归属事宜,不能解除限售的第一类限制性股票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并注销;不能归属的第二类限制性股票作废失效;若激励对象个人一个年度个人绩效考核结果为“不合格”,该激励对象对应考核当期计划解除限售的第一类限制性股票不得解除限售,由公司按授予价格回购并注销;对应考核当期计划归属的第二类限制性股票不得归属并作废失效。

激励对象当期计划解除限售/归属的限制性股票因考核原因不能解除限售/归属的部分,不得递延至下期。

激励对象为公司董事和高级管理人员的,如公司发行股票(含优先股)可转换债等导致公司即期现金流被摊薄而应履行填补回报措施时,作为本激励计划的激励对象,其个人所获授的限制性股票的解除限售/归属,除满足上述解除限售/归属条件外,还需满足公司制定并执行的填补回报措施得以切实履行的前提,方可实施解除限售/归属。

本激励计划具体考核内容依据《优利德科技(中国)股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

6.考核指标的科学与合理性说明

公司本次激励计划的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面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划的考核指标为净利润,净利润能够直接地反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司过往、目前经营业绩以及未来发展预期等综合因素,指标设定合理、科学,有助于调动员工的积极性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为公司带来实质收益,更利于长期发展。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效评定结果,确定激励对象个人是否达到解除限售/归属的条件。

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约束效果,能够达成本次激励计划的考核目标。

八、股权激励计划的实施程序

(一)本激励计划的实施程序

- 1.公司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与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当自审议通过本激励计划并履行公告、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,负责实施本激励计划。
- 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。公司应聘请律师事务所就本激励计划出具法律意见书,并根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。
- 4.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,并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,或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,均不得成为激励对象,但法律、行政法规及相关法律法规规定