证券代码:688408 证券简称:中信博 公告编号:2022-007

江苏中信博新能源科技股份有限公司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、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

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公司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:《江苏中信博新能源科技股份有限公司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186.07万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额13,571.5480万股的1.37%,其中首次授予权益(第二类限制性股票)152.15万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.12%,首次授予部分占本激励计划拟授予权益总量的81.77%;预留授予权益(第一类限制性股票或第二类限制性股票)33.92万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.25%,预留部分占本激励计划拟授予权益总量的18.23%。

一、股权激励计划目的

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》”)《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》”)《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《监管指南4号》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《江苏中信博新能源科技股份有限公司章程》(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、高级管理人员、核心技术人员、核心骨干人员等实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授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。

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责任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;激励对象获授的第二类限制性股票在归属前,不享有公司股东权利。

激励对象获授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、股权激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益合计186.07万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额13,571.5480万股的1.37%,其中首次授予权益(第二类限制性股票)152.15万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.12%,首次授予部分占本激励计划拟授予权益总量的81.77%;预留授予权益(第一类限制性股票或第二类限制性股票)33.92万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.25%,预留部分占本激励计划拟授予权益总量的18.23%。

截至本激励计划草案公告日,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在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%。

在本激励计划草案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、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本激励计划予以相应的调整。

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

本激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南4号》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

本激励计划涉及的激励对象为公司(含分公司及子公司,下同)董事、高级管理人员、核心技术人员及核心管理(技术/业务)骨干,以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和技术(业务)骨干,符合本激励计划的目的。对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)激励对象总人数及占比

本激励计划的激励对象范围包括:

1.董事;

2.高级管理人员;

3.核心技术人员;

4.核心管理(技术/业务)骨干。

上述激励对象不包括本公司独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。上述激励对象中,董事必须经公司股东大会选举,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以及本激励计划规定的考核期内与公司(含分公司及子公司)存在聘用或劳动关系。

本激励计划拟首次授予的激励对象合计156人,约占公司全部职工人数1,172人(截至2021年12月31日)的13.31%。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时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)激励对象获授权益的分配情况

本激励计划拟向激励对象首次授予152.15万股第二类限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.12%,占本激励计划拟授予权益总量的81.77%,首次授予权益在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	国籍	职务	获授的权益数量(万股)	获授权益占本激励计划授予权益总量的比例	获授权益占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员(共5人)					
于鹏晓	中国	核心技术人员	1.80	0.97%	0.01%
王敏杰	中国	核心技术人员	4.03	2.17%	0.03%
智伟敏	中国	核心技术人员	3.00	1.61%	0.02%
张春庆	中国	核心技术人员	3.00	1.61%	0.02%
李红军	中国	核心技术人员	3.00	1.61%	0.02%
二、核心管理(技术/业务)骨干(共151人)			137.32	73.80%	1.01%
三、预留授予权益			33.92	18.23%	0.25%
合计			186.07	100%	1.37%

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累计数均未超过公司股本总额的1.00%。公司全部有效的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时公司股本总额的20.00%。

(2)本计划首次授予激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

(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获授权益的,由董事会对授予数量做相应调整,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,但调整后预留授权益比例不得超过本激励计划授予权益数量的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不得超过公司股本总额的1.00%。

(4)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。

(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,并在公司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得成为激励对象情形的,该激励对象不得获授限制性股票,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均作废处理,并作废失效,不得退还至下期。

五、本次激励计划的相关时间安排

(一)首次授予权益的有效期、授予日、归属安排安排及禁售期

1.有效期

首次授予权益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首次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48个月。

2.授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议后由公司董事会确定,授予日必须为交易日,公司将在本激励计划经股东大会审议通过后60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)按相关规定召开董事会向激励对象首次授予第二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,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

3.归属安排

本激励计划首次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后按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,且激励对象获得的第二类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,因特殊原因推迟定期报告,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)自可能对本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大事项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“重大事项”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	归属期间	归属比例
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当日止	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当日止	40%
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当日止	30%

公司将对满足归属条件的第二类限制性股票统一办理归属手续。归属条件未成就的第二类限制性股票,当期不得归属,也不得递延至下一个归属期归属,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,若届时第二类限制性股票不得归属的,则因此损因获得的股份同样不得归属。

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、高级管理人员,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,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、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、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《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。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)首次授予限制性股票的授予价格

首次授予的限制性股票的授予价格为不低于42.19元/股,且满足授予条件和归属条件后,激励对象可以不低于42.19元/股的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。公司以控制股份支付费用为前提,届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准,最终确定授予价格,但授予价格不得低于42.19元/股。

(二)首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格的确定方法为自主定价,定为不低于42.19元/股,该最低价格约为本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价每股105.87元的39.85%:

1.本激励计划草案公告前1个交易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105.87元,本次授予价格不低于前1个交易日公司股票交易均价的39.85%;

2.本激励计划草案公告前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116.60元,本次授予价格不低于前20个交易日公司股票交易均价的36.18%;

3.本激励计划草案公布前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158.93元,本次授予价格不低于前60个交易日公司股票交易均价的26.56%;

4.本激励计划草案公布前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171.77元,本次授予价格不低于前120个交易日公司股票交易均价的24.56%。

(三)预留限制性股票授予价格的确定方法

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。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

(四)定价依据

为了保障公司本次激励计划的激励性及有效性,进一步稳定和激励核心团队、促进公司整体经营目标的实现以及长远稳健发展,维护并提升股东权益,本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,符合《管理办法》的相关规定。

公司是一家世界领先的光伏跟踪支架、固定支架及BIPV系统制造商和解决方案提供商,主营产品为光伏跟踪支架、固定支架及BIPV系统,分别隶属于光伏行业支架和建筑光伏一体化细分领域。作为集太阳能光伏支架及BIPV系统的研发、制造、销售、技术服务于一体的高新技术企业,公司始终致力于产品研发和技术创新,且主研发并掌握了一系列核心技术。随着光伏行业市场规模不断扩大和市场竞争不断加剧,行业内企业对优秀技术人才的需求日趋增长,为了保持稳定的高水平技术队伍和充足的人才储备,本激励计划的定价充分保障股权激励的有效性和激励性,有利于公司留住、吸引更多优秀人才,避免对公司的研发、生产、经营产生不利影响,使公司在激烈的市场竞争中持续保持优势。本次激励计划的定价有助于实现员工与股东利益的深度绑定,推动激励计划的顺利实施及激励效果的最大化。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划限制性股票的授予价格确定为不低于42.19元/股,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2022年2月18日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《深圳价值在线信息科技股份有限公司关于江苏中信博新能源科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

七、限制性股票的授予条件与解除限售/归属条件

(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,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。

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)限制性股票的解除限售/归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下解除限售/归属条件方可解除限售/归属:

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。

3.公司业绩考核要求

本激励计划首次授予的第二类限制性股票对应的考核年度为2022年-2024年三个会计年度,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的归属条件之一,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	营业收入(A)或净利润(B)	
		目标值(Am或Bm)	触发值(An或Bn)
第一个归属期	2022年	营业收入(Am)不低于50亿元或净利润(Bm)不低于4亿元	营业收入(An)不低于35亿元或净利润(Bn)不低于3亿元
第二个归属期	2023年	营业收入(Am)不低于60亿元或净利润(Bm)不低于5.5亿元	营业收入(An)不低于42亿元或净利润(Bn)不低于4.2亿元
第三个归属期	2024年	营业收入(Am)不低于70亿元或净利润(Bm)不低于7亿元	营业收入(An)不低于52.5亿元或净利润(Bn)不低于5.4亿元

本激励计划预留权益若在2022年授予,则其对应的考核年度为2022-2024年三个会计年度,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的解除限售/归属条件之一,各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售/归属期	对应考核年度	营业收入(A)或净利润(B)	
		目标值(Am或Bm)	触发值(An或Bn)
第一个解除限售/归属期	2022年	营业收入(Am)不低于50亿元或净利润(Bm)不低于4亿元	营业收入(An)不低于35亿元或净利润(Bn)不低于3亿元
第二个解除限售/归属期	2023年	营业收入(Am)不低于60亿元或净利润(Bm)不低于5.5亿元	营业收入(An)不低于42亿元或净利润(Bn)不低于4.2亿元
第三个解除限售/归属期	2024年	营业收入(Am)不低于70亿元或净利润(Bm)不低于7亿元	营业收入(An)不低于52.5亿元或净利润(Bn)不低于5.4亿元

本激励计划预留权益若在2023年授予,则其对应的考核年度为2023-2024年两个会计年度,各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售/归属期	对应考核年度	营业收入(A)或净利润(B)	
		目标值(Am或Bm)	触发值(An或Bn)
第一个解除限售/归属期	2023年	营业收入(Am)不低于60亿元或净利润(Bm)不低于5.5亿元	营业收入(An)不低于42亿元或净利润(Bn)不低于4.2亿元
第二个解除限售/归属期	2024年	营业收入(Am)不低于70亿元或净利润(Bm)不低于7亿元	营业收入(An)不低于52.5亿元或净利润(Bn)不低于5.4亿元

在各对应考核年度公司净利润不低于2亿元的前提下,按照以上业绩目标,各期解除限售/归属比例与考核期考核指标完成率相挂钩,具体挂钩方式如下:

考核指标	考核指标完成情况	公司层面解除限售/归属比例X
营业收入(A)	A≥Am	X=1*100%
	An≤A(Am	X=1*80%+(A-An)/(Am-An)*20%
	A(An	X=1*0%
净利润(B)	B≥Bm	X=2*100%
	Bn≤B(Bm	X=2*80%+(B-Bn)/(Bm-Bn)*20%
	B(Bn	X=2*0%
确定公司层面解除限售/归属比例X值的规则	X为X1与X2的孰高者	

注:(1)上述“营业收入”指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据;

(2)上述“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据;

(3)上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若各考核期内公司对应考核年度净利润低于2亿元,或对应考核年度净利润虽不低于2亿元,但考核年度净利润和营业收入均未达到上表业绩考核触发值,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均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;所有激励对象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,不得递延至下期。

5.个人层面绩效考核要求

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划分为“A(优秀)”、“B(良好)”、“C(合格)”和“D(不合格)”四个档次,届时依据限制性股票解除限售/归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面解除限售/归属比例。个人绩效考核结果与个人层面解除限售/归属比例对照关系如下表所示:

个人绩效考核结果	A(优秀)	B(良好)	C(合格)	D(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,激励对象当期计划解除限售/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×公司层面解除限售/归属比例×个人层面解除限售/归属比例。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售的部分,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,不得递延至下期;激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属的部分,作废失效,不得递延至下期。

激励对象经公司层面业绩考核及个人层面绩效考核后,个人当年实际可解除限售/归属的限制性股票数量以四舍五入取整数。

激励对象为公司董事、高级管理人员的,如公司发行股票(含优先股)或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的,作为本次激励计划的激励对象,其个人所获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到切实履行的条件。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

(三)考核目标的科学性和合理性说明

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。

公司选取营业收入或净利润作为公司层面业绩考核指标,上述指标为公司核心财务指标。营业收入是公司的主要经营成果,是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。净利润是衡量企业经营效益的主要指标,能够真实反映公司的盈利能力和成长性。公司综合考量了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争及公司战略规划与自身情况等相关因素,经过合理预测并兼顾本计划的激励作用,为本次激励计划设定了2022年至2024年营业收入目标值分别不低于50亿元、60亿元、70亿元;或2022-2024年净利润目标值分别不低于4亿元、5.5亿元、7亿元的业绩考核目标。本次激励计划在公司层面业绩设置阶梯行使权益的考核模式,实现了行使权益比例的动态调整,在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果,有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,指标设定合理、科学。

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考评结果,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,能够达到本次激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

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、解除限售/归属、回购注销/作废失效、办理有关登记等工作。

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。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书,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行使权益的情况进行自查,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、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5.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的5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

6.公司股东大会在对本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,单独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。

7.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、解除限售/归属、回购注销/作废失效、办理有关登记事宜。

(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,公司应在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予第二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,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未完成授予的第二类限制性股票失效,且终止股权激励计划后的3个月内不得再次审议股权激励计划。(根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在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)第一类限制性股票的解除限售程序

1.在解除限售日前,公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象,由公司统一办理解除限售事宜,对于未满足条件的激励对象,由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的第一类限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2.激励对象可对已解除限售的第一类限制性股票进行转让,但公司董事、高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3.公司解除激励对象第一类限制性股票限售前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由登记结算公司办理登记结算事宜。

(四)第二类限制性股票的归属程序

1.公司董事会应当在第二类限制性股票归属前,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。上市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.公司统一办理第二类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,由登记结算公司办理股份归属事宜。

九、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成股份登记期间或第二类限制性股票归属登记前,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,应对限制性股票的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股本的比例);Q为调整后的限制性股票数量。

3.缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;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数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成股份登记期间或第二类限制性股票完成归属登记前,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,应对限制性股票的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做调整。

(三)限制性股票激励计划调整的程序

当出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等情形时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所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,同时公告律师事务所出具的法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《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,公司将在授予日至解除限售/归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可解除限售/归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可解除限售/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

1.第一类限制性股票的公允价值及确认方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定,公司以授予日收盘价为基础,对第一类限制性股票的公允价值进行计量。

2.第二类限制性股票的公允价值及确认方法

对于第二类限制性股票,公司将按照授予日限票期权的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择Black-Scholes模型来计算股票期权的公允价值,该模型以2022年2月17日为计算的基准日,对首次授予的限制性股票的公允价值进行了预测算(授予时进行正式测算),具体参数选取如下:

(1)标的股价:106元/股(假设公司授予日收盘价为2022年2月17日收盘价);

(2)有效期分别为:12个月、24个月、36个月;

(3)历史波动率:13.8849%、16.6593%、17.8213%(分别采用上证指数近1年、2年、3年年化波动率);

(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、2年、3年存款基准利率);

(5)股息率:0.3327%(采用公司最近1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

公司按照会计准则的规定确定授予日第一类限制性股票和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解除限售/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。

根据企业会计准则要求,假设公司2022年3月底首次向激励对象授予152.15万股第二类限制性股票,且授予的第二类限制性股票均符合本计划规定的归属条件且在各归属期内全部归属,则需摊销的首次授予股份支付费用总额及各年度摊销情况预测算如下:

权益类型	首次授予权益数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
第二类限制性股票	152.15	9,888.72	4,428.07	3,710.19	1,499.02	251.43

注:1、上述费用不代表最终会计成本,实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关。

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

3、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。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下,本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响,但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发核心团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本,本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

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