证券代码:688255 证券简称:凯尔达 公告编号:2024-014

杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司关于以集中竞价交易方式回购公司股份的进展公告

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:

● 截至2024年3月31日,杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司(以下简称“公司”)通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式已累计回购公司股份5,150,000股,占公司总股本109,858,870股的比例为4.6878%,回购成交的最高价为28.00元/股,最低价为12.25元/股,支付的资金总额为人民币108,803,505.30元(不含交易佣金、过户费等交易费用)。

一、回购股份的基本情况

公司分别于2023年8月29日、2023年9月19日召开第三届董事会第九次会议、2023年第二次临时股东大会,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》。本次回购的股份将在未来适宜时机全部用于员工持股计划或者股权激励,回购资金总额不低于人民币5,000万元(含),不超过人民币6,000万元(含),回购价格拟不超过人民币42元/股(含),回购期限自公司股东大会审议通过本次回购股份方案之日起12个月内。具体内容详见公司分别于2023年8月31日、2023年9月20日、2023年9月27日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司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:2023-029)、《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司2023年第二次临时股东大会决议公告》(公告编号:2023-037)、《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司关于以集中竞价交易方式回购公司股份的回购报告书》(公告编号:2023-038)。

公司于2024年2月2日召开第三届董事会第十二次会议,审议通过了《关于增加回购股份资金总额及资金来源的议案》,董事会同意公司增加回购股份资金总额及资金来源。即将回购股份资金总额由“不低于人民币5,000万元(含)且不超过人民币6,000万元(含)”调整为“不低于人民币9,000万元(含)且不超过人民币11,000万元(含)”。资金来源由“首次公开发行普通股股票取得的超募资金”调整为“首次公开发行普通股股票取得的超募资金或部分自有资金”。除上述调整外,公司本次回购股份方案的其他内容未发生实质变化。具体内容详见公司于2024年2月6日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司关于增加回购股份资金总额及资金来源的公告》(公告编号:2024-007)、《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司关于以集中竞价交易方式回购公司股份的回购报告书(修订稿)》(公告编号:2024-008)。

二、回购股份的进展情况

根据《上市公司股份回购规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第7号——回购股份》等相关规定,公司应当在每个月的前3个交易日内公告截至上月末的回购进展情况,现将公司回购股份的进展情况公告如下:

截至2024年3月31日,公司通过上海证券交易所交易系统以集中竞价交易方式已累计回购公司股份5,150,000股,占公司总股本109,858,870股的比例为4.6878%,回购成交的最高价为28.00元/股,最低价为12.25元/股,支付的资金总额为人民币108,803,505.30元(不含交易佣金、过户费等交易费用)。

上述回购进展符合法律法规、规范性文件的规定及公司回购股份方案。

三、其他事项

公司将严格按照《上市公司股份回购规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第7号——回购股份》等相关规定及公司回购股份方案,在回购期限内根据市场情况择机做出回购决策并予以实施,同时根据回购股份事项进展情况及时履行信息披露义务,敬请广大投资者注意投资风险。

特此公告。

杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司
董事会
2024年4月2日

证券代码:688255 证券简称:凯尔达 公告编号:2024-015

杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司第三届董事会第十三次会议决议公告

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。

一、董事会会议召开情况

杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司(以下简称“公司”)第三届董事会第十三次会议于2024年4月1日以现场结合通讯方式在公司会议室召开。本次会议通知于2024年3月29日以电子邮件方式送达全体董事。会议应出席董事9人,实际出席董事9人,公司全体监事和高级管理人员列席会议,会议由董事长侯润石先生召集主持。本次会议的召集、召开及表决程序符合《中华人民共和国公司法》等法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的有关规定。

二、董事会会议审议表决情况

1、审议通过了《关于公司(2024年限制性股票激励计划(草案))及其摘要的议案》

为了建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才和核心骨干,充分调动和发挥员工的工作积极性、创造性,有效提升团队凝聚力和企业核心竞争力,将股东利益、公司利益和个人利益结合在一起,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,公司在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定了公司《2024年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要,拟向激励对象实施限制性股票激励计划。

具体内容详见公司于2024年4月2日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)》及《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2024-017)。

表决结果:同意4票;反对0票;弃权0票;5票回避。

关联董事侯润石先生、王仕凯先生、王金先生、徐之达先生、西川清吾先生对本议案回避表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

2、审议通过了《关于公司(2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》

为保证公司2024年限制性股票激励计划的顺利进行,根据有关法律法规以及公司《2024年限制性股票激励计划(草案)》的规定和公司实际情况,特制定公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

具体内容详见公司于2024年4月2日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果:同意4票;反对0票;弃权0票;5票回避。

关联董事侯润石先生、王仕凯先生、王金先生、徐之达先生、西川清吾先生对本议案回避表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

3、审议通过了《关于提请公司股东大会授权董事会办理2024年限制性股票激励计划相关事宜的议案》

为了具体实施公司2024年限制性股票激励计划,公司董事会提请股东大会授权董事会办理包括但不限于以下公司2024年限制性股票激励计划的有关事项:

(1)确定激励对象参与本次限制性股票激励计划的资格和条件,确定本次限制性股票激励计划的授予日;

(2)在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时,按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整;在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时,按照限制性股票激励计划规定的方法对限制性股票授予价格进行相应的调整;

(3)在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票并办理授予限制性股票所必需的全部事宜,包括与激励对象签署《限制性股票授予协议书》;

(4)在限制性股票授予前,将因员工离职或员工主动放弃的限制性股票份额直接调减或在激励对象之间进行分配和调整;

(5)决定激励对象是否可以归属,对激励对象的归属资格、归属条件进行审查确认,并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使;

(6)办理已授出权益归属所必需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所提出归属申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务、修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记等;

(7)根据公司限制性股票激励计划的规定办理限制性股票激励计划的变更与终止所涉及相关事宜,包括但不限于取消激励对象的归属资格,对激励对象尚未归属的限制性股票作废失效处理,办理已身故(死亡)的激励对象尚未归属的限制性股票的继承事宜,终止本次限制性股票激励计划等;

(8)为本次限制性股票激励计划的实施代表公司签署、执行、修改、终止任何相关协议;

(9)对本次限制性股票激励计划进行管理和调整,在与本次限制性股票激励计划条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定,但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准,则董事会应遵照履行相关批准程序;

(10)实施限制性股票激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外;

(11)就本次限制性股票激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成为办理上述手续需要提交的文件;修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记;以及做出其认为与本次限制性股票激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为;

(12)为本次限制性股票激励计划的实施聘用或委任财务顾问、收款银行、会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构。

董事会提请股东大会将对董事会办理上述事宜的授权期限确定为与本次限制性股票激励计划有效期一致,且除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次限制性股票激励计划或《公司章程》有明确规定必须由董事会决议通过的事项外,上述授权事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使,涉及董事会薪酬与考核委员会职能范围内的事项,则可由董事会薪酬与考核委员会办理。

表决结果:同意4票;反对0票;弃权0票;5票回避。

关联董事侯润石先生、王仕凯先生、王金先生、徐之达先生、西川清吾先生对本议案回避表决。

本议案尚需提交公司股东大会审议。

4、审议通过了《关于提请召开2024年第一次临时股东大会的议案》

董事会同意公司于2024年4月18日14:00在公司会议室召开2024年第一次临时股东大会,审议上述第1、2、3项议案。本次股东大会将采用现场投票及网络投票相结合的表决方式召开。

具体内容详见公司于2024年4月2日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司关于召开2024年第一次临时股东大会的通知》(公告编号:2024-018)。

表决结果:同意9票;反对0票;弃权0票。

特此公告。

杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司
董事会
2024年4月2日

证券代码:688255 证券简称:凯尔达 公告编号:2024-017

杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司2024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(第二类限制性股票);

●股份来源:杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司(以下简称“凯尔达”、“公司”或“本公司”)从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的本公司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:《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司2024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515万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额10,985.887万股的4.69%。其中,首次授予475万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的4.32%,约占本次授予权益总额的92.23%;预留40万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.36%,约占本次授予权益总额的7.77%。

第一章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、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》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《杭州凯尔达焊接机器人股份有限公司章程》(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、核心技术人员实行的股权激励制度安排。

第二章 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》《自律监管指南》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。

(二)激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予激励对象为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、核心技术人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干以及公司董事会认为需要激励的其他员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会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

(一)本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计30人,约占公司截至2023年12月31日员工总数460人的6.52%。其中包括:

1、公司董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员、核心技术(业务)骨干;

2、公司董事会认为需要激励的其他员工。

本激励计划首次授予的激励对象不包括公司独立董事、监事。以上激励对象中,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于公司任职并签署劳动合同、聘用合同或劳务合同。

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、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。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

(二)本激励计划首次授予的激励对象中包含公司实际控制人王仕凯先生、王金先生及实际控制人直系亲属王健先生、王庆先生。公司将其纳入本激励计划的主要原因在于:1、王仕凯先生作为董事,是董事会的核心成员,是公司核心业务的主要领导和带头人之一,利用其经验和资源优势,推动公司的业务发展,且深度参与公司战略方针的制定及经营决策的把控,对公司的战略规划、业绩目标的设定及完成等均具有显著作用;是未来公司业务体系不断壮大的关键人员;作为持股比例最高的实际控制人,其目前通过凯尔达集团有限公司间接持有公司5.16%股份,将其作为本激励计划的激励对象之一,能真实地反映其在公司董事战略决策及经营管理目标的制定和实现过程中起到应有的作用和贡献,也有利于维持其持股的份额和实际控制人地位,对于公司未来发展起到积极作用。2、公司生产的焊接机器人由机器人专用焊接设备和工业机器人整机两部分组成,电焊机公司负责机器人专用焊接设备的生产制造,王金先生目前担任公司副董事长、电焊机公司执行董事兼总经理,对公司未来战略规划、经营管理、业绩完成等均起到积极作用。3、王健先生作为公司的采购总监,全面负责公司的供应链管理;工业机器人海外市场将是公司未来重点布局的领域之一,王庆先生作为公司的外贸部业务骨干,承担了公司产品海外市场的开发拓展;王健先生、王庆先生对公司业绩目标完成均具有积极作用。故将王仕凯先生、王金先生及实际控制人直系亲属王健先生、王庆先生纳入本激励计划符合公司实际情况和未来发展需要,有助于提升公司业绩,促进公司的长远发展。

(三)本激励计划首次授予的激励对象中包含3名外籍人员,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司外籍激励对象在境内外深度参与公司技术研发等实际工作,在公司的核心技术产品研发等方面起到不可忽视的重要作用,属于公司的核心技术骨干人员。股权激励是上市公司常用的激励手段,通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

三、激励对象的核实

(一)公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本计划相关规定出具专业意见。

(二)本激励计划经董事会审议通过后,公司在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

(三)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。

第三章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

一、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票,涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予515万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额10,985.887万股的4.69%。其中,首次授予475万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的4.32%,约占本次授予权益总额的92.23%;预留40万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.36%,约占本次授予权益总额的7.77%。

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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。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获授的本公司股票,累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的1%。在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,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、缩股等事项,应对限制性股票授予数量进行相应的调整。

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	职务	国籍	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公司股本总额的比例
王仕凯	董事	中国	70	13.59%	0.64%
侯润石	董事长、核心技术人员	中国	70	13.59%	0.64%
徐之达	副董事长、总经理	中国	30	5.83%	0.27%
王金	副董事长	中国	30	5.83%	0.27%
西川清吾	董事、副总经理	日本	30	5.83%	0.27%
王胜华	副总经理	中国	25	4.85%	0.23%
魏秀权	副总经理	中国	25	4.85%	0.23%
吴彬	副总经理	中国	25	4.85%	0.23%
陈冠芽	董事会秘书	中国	15	2.91%	0.14%
郑名艳	财务负责人	中国	10	1.94%	0.09%
吴勇健	核心技术人员	中国	25	4.85%	0.23%
中层管理人员、核心技术(业务)骨干及董事会认为需要激励的其他员工(共计19人)			120	23.30%	1.09%
首次授予合计			475	92.23%	4.32%
预留部分			40	7.77%	0.36%
合计			515	100.00%	4.69%

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均未超过公司总股本的1%,公司全部有效期内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审议时公司股本总额的20%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20%。

2、本计划首次授予激励对象不包括公司独立董事、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、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。

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成,保留两位小数。

第四章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次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将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日且不得在下列期间内:

1、公司年度报告、半年度报告公告前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、公司季度报告、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,至依法披露之日;

4、中国证监会及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。

在本激励计划有效期内,如果《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》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《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。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属权益数量占首次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至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起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至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在2024年三季报披露前授予完成,则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排与首次授予一致。若预留部分在2024年三季报披露后授予完成,则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下:

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

在上述约定期间内未归属的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,作废失效。

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,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。

第五章 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

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为11.50元/股,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股11.50元的价格购买本公司A股普通股股票。

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的限制性股票的授予价格依据本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价的51.29%确认,为每股11.50元。

(一)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22.42元,本次授予价格占前1个交易日公司股票交易均价的51.29%;

(二)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21.39元,本次授予价格占前20个交易日公司股票交易均价的53.76%;

(三)本激励计划草案公告前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19.50元,本次授予价格占前60个交易日公司股票交易均价的58.97%;

(四)本激励计划草案公告前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21.56元,本次授予价格占前120个交易日公司股票交易均价的53.34%。

三、预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票的授予价格与首次授予限制性股票的授予价格相同,为11.50元/股。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。

第六章 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。

(一)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。

(二)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:

(一)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。

(二)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。

(三)激励对象满足各阶段考核要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,应满足12个月以上的任职期限。

(四)满足公司层面业绩考核要求

本激励计划在2024-2026年三个会计年度中,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。公司选取累计净利润(A)和累计自产机器人销量(B)两个指标进行考核,根据上述指标完成情况确定公司层面归属比例,首次授予部分各年度考核目标安排如下:

归属期	对应考核年度	A:累计净利润(万元)		B:累计自产机器人销量(台)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2024	5,000	4,250	3,000	2,550
第二个归属期	2024-2025	12,500	10,625	9,000	7,650
第三个归属期	2024-2026	22,500	19,125	19,000	16,150

注:(1)上述“净利润”以经审计的归属于上市公司母公司的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划或员工持股计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据,下同;

(2)上述“自产机器人销量”以经公司年报披露的自产机器人销量为计算依据,下同。

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
累计净利润	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am
	A<An	X=0%
累计自产机器人销量	B≥Bm	Y=100%
	Bn≤B<Bm	Y=B/Bm
	B<Bn	Y=0%
公司层面归属比例(Z)	Z=MAX(X,Y)	

若预留部分限制性股票在2024年三季报披露前授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分限制性股票在2024年三季报披露后授予,则预留部分考核年度为2025-2026年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	A:累计净利润(万元)		B:累计自产机器人销量(台)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2024-2025	12,500	10,625	9,000	7,650
第二个归属期	2024-2026	22,500	19,125	19,000	16,150

根据公司层面业绩考核完成情况,公司层面的归属比例如下表所示:

考核指标	考核指标完成比例	公司层面归属比例
累计净利润	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am
	A<An	X=0%
累计自产机器人销量	B≥Bm	Y=100%
	Bn≤B<Bm	Y=B/Bm
	B<Bn	Y=0%
公司层面归属比例(Z)	Z=MAX(X,Y)	

若公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

(五)满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核根据公司现行的相关规定组织实施,个人绩效考核结果分为A、B、C、D四个等级,届时根据以下考核评级表中对应的评价等级确定激励对象个人层面归属比例:

评价等级	A(优秀)	B(良好)	C(合格)	D(不合格)
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

如果公司满足当期公司层面业绩考核目标,激励对象个人当年实际可归属额度=个人当年计划可归属额度×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,不可递延至以后年度。

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和个人层面绩效考核。

公司是目前国内为数不多,具有自主研发、自主可控工业机器人核心技术和高端焊接核心技术的高新技术企业。公司的焊接机器人主要定位于中高端市场。在焊接机器人领域,公司依托自主研发、自主可控的工业机器人和工业焊接核心技术,持续强化和提升公司焊接机器人产品的性价比和竞争力,在机器人换人、国产替代的大趋势下,通过持续分析市场的需求情况、发展趋势和竞争情况,积极调整市场营销策略和营销的重点领域,并不断加大市场推广力度,以快速的占领市场,持续提升市场占有率。

在公司层面业绩考核指标方面,公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划以及行业特点,为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标,故选取累计净利润及累计自产机器人销量作为公司层面考核指标,上述指标包含公司核心财务指标、核心产品销量指标,分别反映了公司的成长能力和公司聚焦主业的能力。这种设定综合考虑了公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来发展规划等相关因素,具有一定的挑战性并充分考虑了本激励计划激励与约束对等的原则,有助于进一步提升公司竞争力以及调动员工积极性。

除公司层面的业绩考核外,公司还对激励对象个人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考核年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属条件及确定相应的归属比例。

综上,公司本激励计划业绩考核指标的设定充分考虑了公司的经营环境以及未来发展规划等因素,具有良好的科学性和合理性,考核体系具有全面性、综合性及可操作性,对激励对象具有强有力的激励和约束效果,有利于增强核心团队的责任心,充分调动其积极性。公司在综合考虑经营现状、未来战略规划等基础上,设定较高的复合增长率有利于提升公司业绩和竞争能力,增强投资者对公司的信心,从而提升公司价值,为股东创造更高效、更持久的价值回报,以达到本激励计划的目的。

第七章 限制性股票激励计划的实施程序

一、限制性股票激励计划生效程序

(一)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。

(二)公司董事会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公司董事会,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)等工作。

(三)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。公司将聘请具有证券从业资格的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、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

(四)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)。监事会应当对股权激励名单进行审核,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名单审核及公示情况的说明。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,不得成为激励对象,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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,亦不得成为激励对象。

(五)本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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,独立董事应当就本次限制性股票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。

(六)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等事宜。

二、限制性股票的授予程序

(一)股东大会审议通过本激励计划且薪酬与考核委员会、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。

(二)公司在向激励对象授出权益前,薪酬与考核委员会、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。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。

(三)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。

(四)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,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。

(五)股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予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,自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管