证券代码:600810　　证券简称:神马股份　　公告编号:2024-119

# 神马实业股份有限公司 第十一届监事会第十八次会议决议公告

本公司监事会及全体监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法律责任。

一、监事会会议召开情况

神马实业股份有限公司(以下简称“公司”)第十一届监事会第十八次会议于2024年9月24日在公司东配楼二楼会议室以现场方式召开。本次会议通知已于2024年9月20日以书面、微信或电子邮件等方式发出。本次会议应出席监事6名,实际出席监事6名,会议由监事会主席江俊富先生主持。会议的通知、召开程序符合《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)和《神马实业股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的相关规定,会议决议有效。

二、监事会会议审议情况

(一)审议通过《关于〈神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》

经审核,监事会认为:《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要内容符合《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》”)、《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配[2006]175号)、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配[2008]171号)、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》(国资考分(2020)178号)等法律、法规及规范性文件的规定,公司2024年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)的实施有利于完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才,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,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

表决结果:5票同意、0票反对、0票弃权。

以上议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券证券交易所网站(www.sse.com.cn)及指定媒体的《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)》及《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2024-117)。

(二)审议通过《关于〈神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》

经审核, 监事会认为:《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合《公司法》《证券法》《管理办法》《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配[2006]175号)、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配[2008]171号)、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》(国资考分(2020)178号)等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,考核指标科学、合理,具有全面性及可操作性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本激励计划的考核目的,可以确保本激励计划的顺利实施,将进一步完善公司法人治理结构,形成有效的激励约束机制。

表决结果:5票同意,0票反对,0票弃权。

以上议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券证券交易所网站(www.sse.com.cn)及指定媒体的《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

(三)审议通过《关于〈神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划管理办法〉的议案》

公司监事会经审核后认为:《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划管理办法》明确了2024年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)的管理机构及其职责、实施程序、特殊情形处理等各项内容,符合国家相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的相关规定。

表决结果:5票同意,0票反对,0票弃权。

以上议案尚需提交公司股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券证券交易所网站(www.sse.com.cn)及指定媒体的《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划管理办法》。

(四)审议通过《关于核查神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单的议案》

监事会认为:根据《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要,确定本激励计划的激励对象为公司(含子公司)任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员(不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东及其配偶、父母、子女)。列入本激励计划激励对象名单的人员具备《公司法》《公司章程》等法律、行政法规和规范性文件规定的任职资格,符合《管理办法》规定的激励对象条件,符合《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要规定的激励对象范围,其作为公司2024年限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司将在召开股东大会前,通过公司网站或其他途径,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。监事会将于股东大会审议股权激励计划前5日披露对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

表决结果:5票同意、0票反对、0票弃权。

具体内容详见公司同日披露于上海证券证券交易所网站(www.sse.com.cn)及指定媒体的《神马实业股份有限公司2024年限制性股票激励计划激励对象名单》

特此公告。

神马实业股份有限公司监事会
2024年9月24日

证券代码:600810　　证券简称:神马股份　　公告编号:2024-117

# 神马实业股份有限公司 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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

● 股权激励方式:限制性股票。

● 股份来源:神马实业股份有限公司(以下简称“神马股份”“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。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:神马股份2024年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)拟授予激励对象的权益总计1,024.40万股,占2024年9月20日公司股本总额104,418.0371万股的0.98%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

一、公司基本情况

(一)公司简介

公司名称:神马实业股份有限公司

上市日期:1994年1月6日

所属证监会行业:制造业、化学纤维制造业

注册地址:河南省平顶山市建设路63号

注册资本:1,044,180,371.00元

法定代表人:李本斌

经营范围:一般项目:产业用纺织制成品制造;产业用纺织制成品销售;高性能纤维及复合材料制造;高性能纤维及复合材料销售;纺织专用设备制造;纺织专用设备销售;面料纺织加工;面料印染加工;化工产品生产(不含许可类化工产品);化工产品销售(不含许可类化工产品);合成材料制造(不含危险化学品);合成材料销售;木制容器制造;木制容器销售;再生资源回收(除生产性废旧金属);再生资源销售;非居住房地产租赁;技术进出口;货物进出口。(除依法须经批准的项目外,凭营业执照依法自主开展经营活动)许可项目:危险化学品经营。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动,具体经营项目以相关部门批准文件或许可证件为准)。

(二)治理结构

公司本届董事会由9名董事构成,其中独立董事3名。

公司本届监事会由5名监事构成,其中职工代表监事2人。

公司现任高级管理人员共9人。

(三)最近三年主要财务数据

单位:元　币种:人民币

| 主要会计数据 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
|---|---|---|---|
| 营业收入 | 13,588,728,188.37 | 14,572,194,708.92 | 12,919,403,868.46 |
| 归属于上市公司股东的净利润 | 2,132,310,646.20 | 398,735,524.43 | 123,374,861.08 |
| 归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 | 2,095,470,553.55 | 377,673,727.76 | 62,084,882.85 |
| 经营活动产生的现金流量净额 | 1,299,173,596.88 | 960,632,899.60 | 295,070,254.01 |
| 归属于上市公司股东的净资产 | 7,700,539,162.59 | 8,094,566,171.65 | 7,830,886,001.74 |
| 总资产 | 25,886,767,201.23 | 28,273,401,675.80 | 31,442,197,458.38 |
| 主要财务指标 | 2021年 | 2022年 | 2023年 |
| 基本每股收益(元/股) | 2.28 | 0.38 | 0.12 |
| 稀释每股收益(元/股) | 2.28 | 0.38 | 0.12 |
| 扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股) | 2.26 | 0.39 | 0.06 |
| 每股净资产(元) | 7.39 | 7.19 | 7.29 |
| 加权平均净资产收益率(%) | 33.22 | 5.69 | 1.55 |
| 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%) | 32.65 | 5.41 | 0.82 |

二、股权激励计划目的

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,吸引和留住公司优秀人才,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《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》”)、国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法(国资发分配[2006]175号)(以下简称 “《试行办法》”)、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配(2008)171号)(以下简称“《有关问题的通知》”)、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》(国资考分(2020)178号)(以下简称“《工作指引》”)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。

三、股权激励方式及标的股票来源

(一)本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票。

(二)本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

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。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为1,024.40万股,占2024年9月20日公司股本总额104,418.0371万股的0.98%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

截至本激励计划草案公布日,公司全部在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公司股本总额的10.00%。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%。

五、激励对象的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》《试行办法》《有关问题的通知》《工作指引》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。

2、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)任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由薪酬委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计222人,包括:

1、公司董事、高级管理人员;

2、公司中层管理人员及核心骨干人员。

以上激励对象中,不包括单马股份独立董事、监事、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。本激励计划的激励对象中,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本激励计划的考核期内与公司、公司分公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

所有参与本激励计划的激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划,已经参与其他任何上市公司股权激励计划的,不得参与本激励计划。

(三)激励对象名单及拟授出权益分配情况

| 姓名 | 职务 | 获授的限制性股票数量(万股) | 占本激励计划拟授出权益数量的比例 | 占2024年9月20日公司股本总额比例 |
|---|---|---|---|---|
| 王贺甫 | 董事、党委副书记 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 王兵 | 副总经理 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 郭选政 | 副总经理 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 赵铎 | 副总经理 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 王大勇 | 副总经理 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 李伟 | 财务总监 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 安鲁嘉 | 董事会秘书 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 李金磊 | 总法律顾问 | 10.00 | 0.98% | 0.01% |
| 中层管理人员及核心骨干人员(共214人) | | 944.40 | 92.19% | 0.90% |
| 合计 | | 1,024.40 | 100.00% | 0.98% |

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。

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累计均未超过公司股本总额的1.00%,公司全部在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公司股本总额的10.00%。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直接调减或在激励对象之间进行分配。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。

(四)激励对象的核实

1、公司董事会审议通过本激励计划后,公司将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,公示期为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。公司将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)不能成为本激励计划激励对象的情形

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。

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,以授予价格与市场价格孰低原则回购注销其已获授但尚未解除限售的限制性股票。同时,激励对象应当返还其因股权激励带来的收益。

六、授予价格及确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股3.80元。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

根据《管理办法》及《工作指引》的规定,限制性股票授予价格应当根据公平市场价原则确定,本激励计划限制性股票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、本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的60%,为每股3.80元;

2、本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价的60%,为每股3.65元。

注:股票公平市场价格低于每股净资产的,限制性股票授予价格不应低于公平市场价格的60%。

七、限售期与解除限售期安排

(一)本激励计划限制性股票的限售期

激励对象获授的全部限制性股票适用不同的限售期。授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于24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。激励对象所获授的限制性股票,经登记结算公司登记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。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、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同。

公司进行现金分红时, 激励对象就其获授的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,原则上由公司代为收取,待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象;若该部分限制性股票未能解除限售,对应的现金分红由公司收回,并做相应会计处理。

八、获授权益与解除限售的条件

(一)限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司方可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、公司应具备以下条件:

(1)公司治理规范,股东大会、董事会、监事会、经理层组织健全,职责明确。股东大会选举和更换董事的制度健全,董事会选聘、考核、激励高级管理人员的职权到位;

(2)外部董事(包括独立董事)人数应当达到董事会成员的半数以上。薪酬委员会全部由外部董事组成,薪酬委员会制度健全,议事规则完善,运行规范;

(3)基础管理制度规范,内部控制制度健全,三项制度改革到位,建立了符合市场竞争要求的管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工、业绩考核、薪酬福利制度体系;

(4)发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健。近三年无财务会计、收入分配和薪酬管理等方面的违法违规行为;

(5)健全与激励机制对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制;

(6)证券监督管理机构规定的其他条件。

3、激励对象未发生以下任一情形:

(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。

4、符合《试行办法》第三十五条的规定,激励对象未发生如下任一情形:

(1)违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的;

(2)任职期间,由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给上市公司造成损失的。

(二)限制性股票的解除限售条件

解除限售期内同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

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。

公司发生上述第(一)条规定情形之一的,激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司以授予价格与市场价格孰低原则进行回购注销,同时,若激励对象对上述情形负有个人责任的,该激励对象应当返还其因股权激励带来的收益。

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(二)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解除限售的限制性股票应当由公司以授予价格与市场价格孰低原则回购注销。同时,激励对象应当返还其因股权激励带来的收益。

3、公司层面的业绩考核要求

本激励计划在2025年-2027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解除限售条件之一。授予的限制性股票的业绩考核目标如下表所示:

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|---|---|
| 第一个解除限售期 | 公司以2023年利润总额为基数,2025年利润总额增长率不低于60.00%,且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;<br>2025年净资产收益率不低于4.50%,且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;<br>公司2025年ΔEVA>0。 |
| 第二个解除限售期 | 公司以2023年利润总额为基数,2026年利润总额增长率不低于100.00%,且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;<br>2026年净资产收益率不低于5.50%,且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;<br>公司2026年ΔEVA>0。 |
| 第三个解除限售期 | 公司以2023年利润总额为基数,2027年利润总额增长率不低于150.00%,且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;<br>2027年净资产收益率不低于6.50%,且不低于同行业均值或对标企业75分位值水平;<br>公司2027年ΔEVA>0。 |

注:

1、上述“利润总额”为公司经审计合并报表的利润总额并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、上述“净资产收益率”是指经审计的加权平均净资产收益率,以归属于上市公司股东的净利润并剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响作为核算依据。

3、“同行业”指证监会行业分类中“制造业-化学纤维制造业”类别下的所有A股上市公司;公司按照对标企业“与公司同行业、主营业务相似”的原则选取。

4、在年度考核过程中同行业企业若出现主营业务发生重大变化、对营业收入和净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

解除限售期内,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司以授予价格与市场价格孰低者进行回购注销。

4、子公司/部门层面考核方式

参照神马股份年度经营绩效考核方案及相关内部考核制度,子公司/部门层面考核结果分为AA级、A级、B级、C级、D级五个等级。根据该方案考核等级对相关子公司/部门激励对象设置解除限售系数,具体如下:

| 子公司/部门层面业绩考核 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 考核等级 | A级及以上 | B级 | C级 | D级 |
| 解除限售系数 | 100% | 80% | 60% | 0% |

5、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内部绩效考核制度执行。激励对象个人绩效考核结果分为“A级”、“B级”、“C级”、“D级”四个等级,具体如下:

| 个人层面业绩考核 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 考核等级 | A级 | B级 | C级 | D级 |
| 解除限售系数 | 100% | 80% | 60% | 0% |

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量=个人当年可解除限售的数量×子公司/部门层面解除限售系数×个人层面解除限售系数。激励对象对应考核当年计划未能解除限售的限制性股票,由公司以授予价格与市场价格孰低者进行回购注销。

本激励计划具体考核及管理内容依据《神马股份2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》(以下简称“《公司考核管理办法》”)执行。

6、对标公司选取

根据中国证券监督管理委员会公布的《上市公司行业分类指引》(2012年修订),公司所处行业为“制造业”下属“化学纤维制造业”。本激励计划中,公司从同行业中选取了与公司主营业务相关度较高、规模相近且具有可比性的10家A股上市公司作为对标企业,具体情况如下:

| 序号 | 股票代码 | 证券简称 |
|---|---|---|
| 1 | 000782.SZ | 恒申新材 |
| 2 | 000936.SZ | 华西股份 |
| 3 | 000949.SZ | 新乡化纤 |
| 4 | 002206.SZ | 海利得 |
| 5 | 002254.SZ | 泰和新材 |
| 6 | 688203.SH | 海正新材 |
| 7 | 300876.SZ | 蒙泰高新 |
| 8 | 600527.SH | 江南高纤 |
| 9 | 601113.SH | 华鼎股份 |
| 10 | 603332.SH | 苏州龙杰 |

(三)公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司围绕“打造规模庞大、产业链完整、聚集效应明显、竞争力强的国际一流尼龙产业集群,成为世界一流的尼龙产业链价值创造者”的发展目标,深入贯彻落实新发展理念,继续实施一体化战略,纵向延伸大尼龙产业链,横向扩大优势产业规模,依托区位优势与丰富的煤炭、焦化等资源优势,利用尼龙产业优势市场地位和长期积累的技术优势,加大科技创新,加快结构调整,发展低碳经济、循环经济,在稳步推进产能扩张、上下游整合的同时,推动高端化、差异化、规模化发展,构建高技术、高质量、高附加值的尼龙66及特种尼龙相关产业体系,努力实现产业链更完整、价值链更高端,建设国内一流、世界领先的尼龙新材料产业基地。2024年,为实现公司战略及保持现有竞争力,公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激发公司管理人员及核心骨干的积极性。

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用, 本激励计划选取反映企业持续成长能力的成长性指标“利润总额增长率”、反映股东回报和公司价值创造等综合性指标“净资产收益率(ROE)”及反映企业运营质量的指标“ΔEVA”作为具体业绩指标的设定。上述业绩指标是结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而设定的,具有一定的挑战性,有助于调动员工的积极性并持续提升公司盈利能力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更好的回报。

除公司层面的业绩考核外,公司对子公司/部门及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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象所在子公司考核情况及激励对象个人考核年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到解除限售的条件以及具体的解除限售数量。

综上,公司本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性,促进公司核心队伍的建设,也对激励对象起到良好的约束作用,为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

九、股权激励计划的有效期及授予日

(一)本激励计划限制性股票的有效期

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解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划限制性股票的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在60日内(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授予限制性股票,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》规定公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

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,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

且在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员向本得向激励对象授予限制性股票。

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最后一笔减持之日起推迟6个月授予其限制性股票。

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,则公司向激励对象授予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。

十、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

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间, 公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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、股票拆细的比率(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、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股神马股份股票缩为n股股票);Q为调整后的限制性股票数量。

3、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公司总股本的比例);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,限制性股票的授予数量不作调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成授予登记期间, 公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,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、股票拆细

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、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);P为调整后的授予价格。

2、缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予价格;n为缩股比例 (即1股神马股份股票缩为n股股票);P为调整后的授予价格。

3、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公司总股本的比例);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仍须大于公司股票票面金额。

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)本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后,应及时公告并通知激励对象。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向公司董事会出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象解除限售的程序

(一)本激励计划的实施程序

1、薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时,关联董事应当回避表决。

3、监事会应当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明确意见。

4、公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、监事会意见。

6、本激励计划在通过董事会审议并履行公告程序后,将上报国资委审核批准,获得国资委审批通过后提交公司股东大会审议。

7、在国资委审核批准后,公司发出召开股东大会通知,同时公告法律意见书。

8、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

9、公司在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期为10天。监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司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。

10、公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集表决权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案, 关联股东应当回避表决。

11、公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

12、本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司董事会根据股东大会授权,自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票解除限售、回购、注销等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授出权益前,薪酬委员会需就激励对象获授权益条件成就事项向董事会提出建议,董事会应当就本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,监事会应当发表明确意见,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。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,薪酬委员会需向公司董事会提出建议,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。

3、公司于授予日向激励对象发出限制性股票授予通知(如有)。

4、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》,约定双方的权利与义务。

5、公司于授予日向激励对象发出《限制性股票授予通知书》。

6、在公司规定期限内,激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并经注册会计师验资确认,逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

7、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日、缴款金额、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

8、公司应当向证券交易所提出向激励对象授予限制性股票申请,经证券交易所确认后,公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后,及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的,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(不得授出限制性股票的期间不计算在60日内)。

9、公司将授予情况上报中国平煤神马控股集团有限公司、国资委备案。

(三)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。薪酬委员会需就激励对象解除限售条件成就事项向董事会提出建议,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,监事会应当发表明确意见,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。

2、对于满足解除限售条件的激励对象,由公司统一向证券交易所提出解除限售申请,经证券交易所确认后,公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。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限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

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

4、公司将各期限制性股票解除限售情况上报中国平煤神马控股集团有限公司、国资委备案。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

(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,对激励对象进行绩效考核,并监督和审核激励对象是否具有继续解除限售的资格。若激励对象未达到所确定的解除限售条件,经公司董事会批准,对于激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作,若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格,或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经公司董事会批准,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司以授予价格与市场价格孰低原则回购注销。同时,迫回其已获得的本次股权激励收益,并依据法律及有关规定追究其相应责任。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、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。

5、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定,为满足条件的激励对象办理限制性股票解除限售事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票解除限售事宜并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(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,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定解除限售,并按规定限售股份。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、