抓住资产质量和研发投入 提升电子行业投资决策能力

周期性波动是电子行业的重要特性之一，处于不同行业周期的阶段，面临的投资机遇与风险截然不同。本篇，我们将结合电子行业周期、公司资产质量、研发能力等角度分析相关财务指标，帮助投资者提升电子行业投资决策能力。

减少对大客户依赖 增强抗风险能力

先来看一个案例。上市公司A主要产品为手机玻璃，公司20X5年上市初期其收入爆发性增长，每年维持两位数销售增长率。不仅如此，因20X7年智能手机供应链迎来"量价双升"之年，部分零部件因创新需求，单机价值实现翻倍增长，A公司取得了销售收入同期增长55%、归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润147%的佳绩。看到这样一张"靓丽"的成绩单，投资者们是否认为找到了一只白马股？

然而，三年幸福时光在20X8年戛然而止。20X8年度，受终端市场需求放缓影响，行业从顶峰急剧下行，A公司20X8年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润由20X7年度的18亿元，急剧锐减至20X8年度的亏损4亿元。仔细阅读其公开资料，可发现A公司的客户集中度相当高，20X7年及20X8年的前五大客户集中度分别76%和75%(其中第一名和第二名的大客户销售占比合计超过50%)。A公司的大客户在20X8年遭到行业下行风险，直接使A公司业绩受到冲击。

20X8年，A公司在阵痛中谋求发展。20X9年和20Y0年，A所在行业整体迎来了新的增长点，在行业周期上行时，公司对主要产品进行了全方位布局，以满足国内外厂商的各种差异化需求。A公司在20X9年和20Y0年，再次交出了傲人业绩。20X9年A公司销售收入较上一年上涨25亿元，20X9年实现归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润20亿元。20Y0较上一年销售收入上涨67亿元，实现归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润45亿元。

虽然，20X9年、20Y0年A公司对大客户仍有一定程度的依赖，但公司已经成功拓展国内新客户，并且形成战略合作，对大客户依赖程度逐步降低，公司整体增强了抗风险能力，从而实现了较高的盈利。

分析财务指标 关注行业所处周期

电子消费类企业一般以销定产。在上述案例中，A 公司在上市初期为了能够支撑业务的快速增长，维持着对于固定资产的高投入，在企业营业状况良好时，固定资产总规模水涨船高无可厚非，说明了企业规模在增长。但是，企业如果没能精准预判市场周期或者及时调整发展战略、转移风险，高固定资产就可能成为企业的拖累。

我们继续以A公司为例具体说明。20X8年， A公司大公司客户遭到行业下滑影响，产品需求降低，A公司开工率随之下降，20X6年、20X7年和20X8年末的固定资产账面价值分别为121亿元、169亿和227亿元，占总资产比例分别为51%、47%和53%，成本中的折旧费用分别为8亿元、10亿元和14亿元，这些固定费用给开工率下降的A公司进一步带来了巨大固定成本的压力。同时，由于该类资本性支出需要依靠昂贵的外部融资支撑，20X7年和20X8年A公司的财务费用分别高达3亿元、6亿元， 吞噬了A公司的利润，造成A公司在20X8年巨额亏损。

而 20X9 年、20Y0 电子行业周期处于上行阶段，20X9 年以及 20Y0 年末的固定资产账面价值分别为 240 亿元和 310 亿元，占总资产比例分别为 51%和 39%，成本中的折旧费用分别为 19 亿元和 22 亿元，财务费用虽高达 7 亿元、8 亿元，但资产负债率相较前 2 年有所降低，20X9 年和 20Y0 年的资产负债率分别为 52%和 47%。由于企业销售大幅增长，成本中的折旧费用和财务费用整体与销售收入的占比较低，所以固定成本对于整体盈利性水平影响较低。

通过A公司的例子不难发现，固定资产和债务资本在不同行业周期对公司经营状况有不同的影响，我们在分析财务指标时也需结合行业所处周期综合分析判断。

对标行业公司 识别粉饰报表小“伎俩”

对于科技类公司，研发投入是其最好的护城河，但是为了粉饰报表吸引投资者，研发费用会计处理的选择可能成为其调节利润的手段。

以 B 公司为例说明。B 公司为 LED 照明企业，其近三年平均毛利均超过行业平均水平。根据年报， 其 20X8 年、20X9 年和 20Y0 年研发支出分别为 8.1 亿元、6.5 亿元和 9.3 亿元，其中予以费用化的金额分别是 6.6 亿元、4.8 亿元和 5.5 亿元，20X8 年和 20X9 年资本化率均高达 70%以上，20Y0 年由于集成电路项目研发投入增加及费用化研发项目增多导致资本化率降低至 60%。通过横向比较可以发现，行业对标公司的资本化率一般不超过 30%。如若这些资本化的研发费用记录到损益中，则 B 公司的利润率水平会下降 10%以上。

此外，投资重资产的科技公司还需关注其折旧年限是否合理，因为折旧年限的选择对于盈利能力有直接关系。

继续以 B 公司为例。20X8 年、20X9 年和 20Y0 年，B 公司的机器设备总额分别为 61 亿元、61 亿元和 78 亿元，折旧年限为 8 年 -25 年，年折旧率为 3.8% -11.8%。然而，同行业对标公司机器设备的平均折旧年限一般为 5-10 年，年折旧率平均为 9.5%-19%。如果使用行业平均水平的折旧年限，则 B 公司的利润率水平会下降 10%左右。

如上文分析，B 公司如果采用行业平均水平的研发费用资本化率以及固定资产折旧率，则其盈利水平将回到行业平均水平，因此，对于 B 公司高盈利水平的真实性和可持续性，投资者在决策前需要谨慎对待。

总的来说，投资者不仅需要关注行业周期的上行和下行阶段，也需要识别哪些企业拥有强有力的研发能力，能够帮助企业在下行周期中逆势翻盘，成为价值投资优选；还需要识别哪些企业过度依赖大客户、高固定资产投入、高资产负债比例等，以及在运营情况上会受到多大影响。透过财务报表，洞悉企业真实情况，投资电子行业就胸有成竹了。

(本篇由毕马威华振会计师事务所周臻供稿)

深交所投教专栏

证券代码:688683 证券简称:莱尔科技 公告编号:2021-035

广东莱尔新材料科技股份有限公司 2021 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:第二类限制性股票。

● 股份来源:广东莱尔新材料科技股份有限公司(以下简称“莱尔科技”、“本公司”、“公司”、“上市公司”)向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《广东莱尔新材料科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予激励对象的限制性股票数量为 500.00 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 14,856.00 万股的 3.37%。其中，首次授予限制性股票 422.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.84%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 84.40%；预留 78.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.53%，预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 15.60%。

一、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，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》”)、《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、行政法规、规范性文件以及《广东莱尔新材料科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定，制定本计划。

截至本激励计划公告日，公司不存在同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制的情形。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，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责任公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且上述限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

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。

三、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 500.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 14,856.00 万股的 3.37%。其中，首次授予限制性股票 422.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.84%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 84.40%；预留 78.00 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.53%，预留部分占本激励计划拟授予限制性股票总数的 15.60%。

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%。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》(《证券法》(《管理办法》(《上市规则》(《业务指南》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。

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，下同)董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员(不包括莱尔科技独立董事、监事)，符合实施股权激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)拟定名单，并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的人数及公司全部职工人数的比例

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计 105 人，占公司截止 2021 年 6 月 30 日员工总数 774 的 13.57%，包括：

1、董事、高级管理人员；

2、核心技术人员；

3、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中，不包括莱尔科技独立董事、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。以上激励对象中，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或子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留授予部分的激励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)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)	获授限制性股票占授予总量的比例	获授限制性股票占当前总股本比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
欧阳毅刚	中国	董事、副总经理	28.00	5.60%	0.19%
黄锋图	中国	董事、副总经理	25.00	5.00%	0.17%
邵松军	中国	董事、副总经理、核心技术人员	25.00	5.00%	0.17%
吴韵雅	中国	副总经理、董事会秘书	25.00	5.00%	0.17%
李政	中国	副总经理、核心技术人员	10.00	2.00%	0.07%
罗绍静	中国	核心技术人员	8.00	1.60%	0.05%
二、董事会认为需要激励的其他人员(共 99 人)			301.00	60.20%	2.03%
预留			78.00	15.60%	0.53%
合计			500.00	100.00%	3.37%

注:上表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。

(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)在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生不符合《管理办法》及股权激励计划规定的情况时，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

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归属或作废失效之日止，最长不超过 50 个月。

(二)本激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

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《管理办法》规定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。

2、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予之日起 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，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得归属：

(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。

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。

首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在 2021 年授予完成，则预留授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在 2022 年授予完成，则预留授予的限制性股票归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

3、本激励计划的禁售期

激励对象通过本次限制性股票激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期，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)在本激励计划的有效期内，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《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。

六、授予价格的确定方法

(一)首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 20.06 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 20.06 元的价格购买公司股票。

(二)首次授予限制性股票授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格为本激励计划草案公布前 60 个交易日公司股票交易均价。

本激励计划草案公布前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 21.21 元，本次授予价格为前 1 个交易日公司股票交易均价的 94.58%。

本激励计划草案公布前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 21.40 元，本次授予价格为前 20 个交易日公司股票交易均价的 93.74%。

本激励计划草案公布前 60 个交易日公司股票交易均价为每股 20.06 元，本次授予价格为前 60 个交易日公司股票交易均价的 100.00%。

本激励计划草案公布前 120 个交易日公司股票交易均价为每股 17.88 元，本次授予价格为前 120 个交易日公司股票交易均价的 112.19%。

(三)预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

七、获授权益、行使权益的条件

(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、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的；

(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、激励对象归属权益的任职期限要求：

激励对象归属获授的各批次限制性股票前，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。本激励计划授予的限制性股票的业绩考核目标及归属比例安排如下表所示：

归属期		对应考核年度	净利润相对于 2020 年增长率(A)	
			目标值(Am)	触发值(An)
首次授予的限制性股票以及在 2021 年 12 月 31 日(含)前授予的预留限制性股票	第一个归属期	2021 年	10%	8%
	第二个归属期	2022 年	25%	20%
	第三个归属期	2023 年	50%	40%
在 2021 年 12 月 31 日(不含)后授予的预留限制性股票	第一个归属期	2022 年	25%	20%
	第二个归属期	2023 年	50%	40%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
相对于 2020 年的净利润增长率	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am*100%
	A<An	X=0%

注:1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、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。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；若公司当期业绩水平达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例(X)，激励对象当期未能归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

5、激励对象所在经营单位的考核要求：

本激励计划在 2021 年 -2023 年会计年度中，除分年度对公司层面的业绩目标进行考核外，还分年度对激励对象所在经营单位的绩效进行考核，并以达到激励对象所在经营单位绩效考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。激励对象所在经营单位绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，对应的可归属情况如下：

考核结果	经营单位层面归属比例
优秀	100%
合格	80%
一般	60%
较差	0%

若激励对象所在经营单位的考核结果为“优秀”、“合格”、“一般”，则激励对象可以归属相应比例的限制性股票，激励对象当期未能归属的限制性股票取消归属，并作废失效；若激励对象所在经营单位的考核结果为“较差”，则激励对象当期计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

6、激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，激励对象的绩效考核结果划分为 S2、S1、A、B、C、D 六个档次，对应的可归属情况如下：

考核评级	S2、S1、A、B	C、D
个人层面归属比例	100%	0%

在公司业绩考核指标和所在经营单位绩效考核结果达到可归属条件的情况下，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 × 经营单位层面归属比例 × 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。

(三)公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司专注于功能性涂布胶膜材料及下游应用产品的研发、生产和销售。公司主营的 FFC、LED 柔性线路板等产品为公司功能性涂布胶膜作为电子元器件关键材料之一的应用产品，分别对相关领域的传统线束和传统方式生产的 LED 灯带线路板方案替代明显，居于细分市场前列，是功能性涂布胶膜及其应用领域的领先厂商。公司在长期的发展过程中，通过不断的研发投入形成技术积累和技术创新，具备了特种胶粘剂技术研发和精密涂布两大核心技术，为半导体、新能源汽车、医疗、高端电子等领域提供产品、技术、服务和解决方案。

为实现公司战略及保持现有竞争力，本激励计划公司层面的考核指标为净利润增长率，该指标能够真实反映公司的经营情况和市场情况，是预测企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。根据本激励计划业绩指标的设定，以 2020 年净利润为基数，公司业绩考核目标值为 2021 年 -2023 年净利润增长率分别不低于 10%、25%、50%；公司业绩考核触发值为 2021 年 -2023 年净利润增长率分别不低于 8%、20%、40%。公司在综合考虑了宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标。本计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对激励对象所在经营单位和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考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及相应的归属比例。

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、公司授予权益及激励对象归属的程序

(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、独立董事和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专业意见。

4、公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。公司聘请的律师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、独立董事意见、监事会意见。

6、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。

7、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。

8、公司召开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委托投票权。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。

9、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、法律意见书。

10、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归属、登记等事宜。

(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，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。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。公司董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、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、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。

4、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、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内(有获授权益条件的，从条件成就后起算)授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，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。

6、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)限制性股票的归属程序

1、在归属前，公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的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归属的条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足归属条件的激励对象，需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。由公司统一向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。对于未满足条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、激励对象可对已归属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。

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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成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

$Q=Q0\times(1+n)$

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、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$

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。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

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

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有派息、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

$P=P0\div(1+n)$

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;P 为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)/[P1\times(1+n)]$

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。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中:P0 为调整前的授予价格;n 为每股缩股比例;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)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、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《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》的相关规定，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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)会计处理方法

1、授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司将在授予日采用布莱克—斯科尔斯权定价模型(Black-Scholes Model)确定限制性股票在授予日的公允价值。

2、归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估算为基础，按照授予日权益工具的公允价值和第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积 - 其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属日前每个资产负债表日确认的“资本公积 - 其他资本公积”；如果全部或部分股票未被归属而失效或作废，则由公司进行注销，并减少所有者权益。

5、第二类限制性股票公允价值的确定方法及涉及估值模型重要参数取值合理性

公司以 Black-Scholes 模型(B-S 模型)作为定价模型，公司运用该模型以 2021 年 10 月 27 日为计算的基准日，对授予的第二类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:21.54 元(公司草案公告前一交易日收盘价)

(2)有效期分别为:1 年、2 年、3 年(授予日至每期首个归属日的期限)

(3)历史波动率:16.46%、19.97 %、20.52%(都采用万得全 A——指数代码:881001.WI 最近一年、两年、三年年化波动率)

(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 年期、2 年期、3 年期及以上的人民币存款基准利率)

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予限制性股票 500.00 万股，其中首次授予 422.00 万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为 1,544.15 万元，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准，假设 2021 年 11 月授予，则 2021 年 -2024 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位:万元

限制性股票摊销成本	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
1,544.15	66.32	770.24	469.71	237.89

注:1、上述费用为预测成本,实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关；

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、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准。

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。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此激发管理、业务团队的积极性，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，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归属的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的归属条件，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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的，经公司董事会批准，对于激励对象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