证券代码：603396　　证券简称：金辰股份　　公告编号：2021-089

营口金辰机械股份有限公司 第四届董事会第十次会议决议公告

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、董事会会议召开情况

营口金辰机械股份有限公司（以下简称“公司”或“金辰股份”）第四届董事会第十次会议于2021年11月5日在营口市西市区新港大街95号公司会议室召开。会议通知于2021年10月29日以电子邮件、电话通知等方式发出。本次会议采用现场结合通迅的表决方式召开，会议应当参加表决的董事7名，实际参加表决的董事7名，其中3人以通讯方式表决，会议由董事长李义升先生主持，符合《中华人民共和国公司法》和《营口金辰机械股份有限公司章程》以下简称“《公司章程》”）的有关规定，会议合法有效。

二、董事会会议审议情况

（一）会议审议通过了《关于公司《2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的议案》

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，充分调动公司核心员工的积极性，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，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》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，公司董事会薪酬与考核委员会根据相关法律法规拟定了《营口金辰机械股份有限公司2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》及其摘要。

具体内容详见同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》、《2021年股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要公告》（公告编号：2021-091）。

公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见。

表决情况：5票赞成，占全体董事人数的71.43%；0票弃权，0票反对。董事李义升、杨延因其近亲属为本激励计划的激励对象，对该议案回避表决。

本议案尚需提交公司2021年第三次临时股东大会审议。

（二）会议审议通过了《关于《营口金辰机械股份有限公司2021年股票期权与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2021年股票期权与限制性股票激励计划的顺利进行，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规章及规范文件及《公司章程》的规定，同时结合公司实际情况，制订了《营口金辰机械股份有限公司2021年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

具体内容详见同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《营口金辰机械股份有限公司2021年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

公司独立董事对该事项发表了明确同意的独立意见。

表决情况：5票赞成，占全体董事人数的71.43%；0票弃权，0票反对。董事李义升、杨延因其近亲属为本激励计划的激励对象，对该议案回避表决。

本议案尚需提交公司2021年第三次临时股东大会审议。

（三）会议审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理公司2021年股票期权与限制性股票激励计划相关事宜的议案》

为了保证公司本次激励计划的顺利实施，公司董事会提请股东大会授权董事会办理本次激励计划的有关事项。

（1）提请公司股东大会授权董事会负责具体实施本次激励计划的以下事项：

1、授权董事会确定本次激励计划中限制性股票的授予日与股票期权的授权日；

2、授权董事会在公司出现资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时，按照本次激励计划规定的方法对限制性股票、股票期权数量及涉及的标的股票回购数量进行相应的调整；

3、授权董事会在公司出现资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时，按照本次激励计划规定的方法对授予价格和期权价格/行权价格进行相应的调整；

4、授予董事会在限制性股票、股票期权授予前，将激励对象离职或因个人原因放弃认购的激励份额在激励对象之间进行分配和调整。

5、授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票、股票期权并办理授予限制性股票、股票期权所必需的全部事宜；

6、授权董事会对激励对象的行权资格和行权条件以及限制性股票解除限售资格、解除限售条件进行审查确认，并同意董事会将该项权利授予董事会薪酬与考核委员会行使；

7、授权董事会决定激励对象是否可以解除限售/行权；

8、授权董事会办理激励对象解除限售/行权所必需的全部事宜，包括但不限于向证券交易所提出解除限售/行权申请、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；

9、授权董事会办理尚未行权的股票期权的等待期事宜和尚未解除限售的限制性股票的限售事宜；

10、授权董事会根据本激励计划的规定办理激励计划的变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权或解除限售资格，取消激励对象尚未行权的股票期权，对激励对象尚未解除限售的限制性股票回购注销，办理已死亡的激励对象尚未行权的股票期权或尚未解除限售的限制性股票的补偿和继承事宜，终止公司股票期权与限制性股票激励计划；根据股票期权和限制性股票激励计划的规定，决定是否对激励对象行权获得的收益予以收回；

11、授权董事会对公司本次激励计划进行管理和调整，在与本次激励计划的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相关监管机构的批准，则董事会的该等修改必须得到相应的批准；

12、授权董事会签署、执行、修改任何和激励计划有关的协议和其他相关合同文件。

13、授权董事会实施本次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。

（三）提请公司股东大会授权董事会，就本次股权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、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件；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激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

（三）提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。

（四）提请公司股东大会同意董事会在获得上述授权的前提下，除非相关法律法规另有规定，将上述授权转授予董事长及董事长授权的其他人行使，且该等转授权自公司股东大会审议通过之日起生效。

表决情况：5票赞成，占全体董事人数的71.43%；0票弃权，0票反对。董事李义升、杨延因其近亲属为本激励计划的激励对象，对该议案回避表决。

本议案尚需提交公司2021年第三次临时股东大会审议。

（四）会议审议通过了《关于提议召开公司2021年第三次临时股东大会的议案》

具体内容详见同日披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《关于召开公司2021年第三次临时股东大会的通知》（公告编号：2021-092）。

特此公告。

营口金辰机械股份有限公司董事会
2021年11月5日

证券代码：603396　　证券简称：金辰股份　　公告编号：2021-091

营口金辰机械股份有限公司 2021年股票期权与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：股票期权与限制性股票

股份来源：公司向激励对象定向发行公司人民币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：《营口金辰机械股份有限公司2021年股票期权与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总计140.31万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额11,599.9882万股的1.21%。其中首次授予的权益为112.25万份，占本激励计划拟授予权益总数的80.00%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额11,599.9882万股的0.97%；预留授予的权益为28.06万份，占本激励计划拟授予权益总数的20.00%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额11,599.9882万股的0.24%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：营口金辰机械股份有限公司

注册资本：11,599.9882万元人民币

法定代表人：李义升

注册地址：辽宁省营口市西市区新港大街95号

成立日期：2004年08月30日

经营范围：研发、设计、制造、销售；自动化生产线、工业机器人、工业总线集成系统、计算机软件开发、研制与应用、工业自动化工程项目总包、光伏组件、电池片、硅料、硅片、机械设备及配件、技术培训；经营货物出口；特种设备安装、改造、维修；土地及房屋租赁；来料加工（除危险品）。（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）。

（二）公司的治理结构

公司董事会由7名董事组成，其中独立董事3名；公司监事会由3名监事组成，其中职工代表监事1人；公司高级管理人员共有8人；具体如下：

序号	姓名	职务
1	李义升	董事长、首席执行官
2	孟凡杰	副董事长
3	杨 延	董事
4	李铁军	董事
5	宗 刚	独立董事
6	黄晓波	独立董事
7	徐成增(Chuck Xu)	独立董事
8	杨 光	监事
9	王 永	监事
10	赵 祺	监事
11	葛 民	首席运营官
12	张 欣	首席财务官
13	王少春	供应链副总裁
14	王明建	营销副总裁
15	杨宝海	技术副总裁
16	王克胜	研发副总裁
17	安爽	董事会秘书

（三）公司近三年主要财务数据

单位：元

主要会计数据	2020年度	2019年度	2018年度
营业收入	1,060,752,735.27	862,017,231.40	756,328,033.16
归属于上市公司股东的净利润	82,559,578.11	60,138,252.58	84,799,245.29
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	76,115,861.91	57,513,850.14	83,698,441.20
经营活动产生的现金流量净额	−70,559,953.04	−87,034,157.55	16,613,843.41
主要会计数据	2020年末	2019年末	2018年末
归属于上市公司股东的净资产	993,112,056.20	926,501,011.42	889,507,108.37
总资产	2,157,814,429.80	1,740,454,323.02	1,705,911,115.30
主要财务指标	2020年度	2019年度	2018年度
基本每股收益（元／股）	0.78	0.57	0.80
稀释每股收益（元／股）	0.78	0.57	0.80
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元／股）	0.72	0.54	0.79
加权平均净资产收益率(%)	8.60	6.62	9.91
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	7.93	6.33	9.78

二、股权激励计划的目的

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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工的积极性，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。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划的激励方式为股票期权与限制性股票，其股票来源为公司向激励对象定向发行本公司人民币A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计140.31万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额11,599.9882万股的1.21%。其中首次授予的权益为112.25万份，占本激励计划拟授予权益总数的80.00%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额11,599.9882万股的0.97%；预留授予的权益为28.06万份，占本激励计划拟授予权益总数的20.00%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额11,599.9882万股的0.24%。

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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《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

本激励计划激励对象为符合条件的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干员工（不包括独立董事、监事）。

（二）激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计81人，占截至2020年12月31日公司全部职工人数的比例为7.14%，包括：

（一）公司董事；

（二）公司高级管理人员；

（三）公司中层管理人员及核心骨干员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、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、子女、父母。

以上激励对象中，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权益时以及在本计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

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个月内由董事会确定。公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予权益，并完成公告、登记等相关程序。在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）激励对象的核实

1、本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。

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。

（四）激励对象获授权益的分配情况

1、授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
葛民	首席运营官	3.28	4.09%	0.0283%
王少春	供应链副总裁	2.63	3.27%	0.0226%
王明建	营销副总裁	2.63	3.27%	0.0226%
杨宝海	技术副总裁	2.19	2.73%	0.0189%
安爽	董事会秘书	0.33	0.41%	0.0028%
中层管理人员及核心骨干员工(76人)		69.25	86.23%	0.5969%
合计(81人)		80.30	100.00%	0.6922%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象杨宝海先生为公司实际控制人杨延之弟，任公司技术副总裁，杨宝海先生自2019年开始在公司任职，为公司的发展做出了重要贡献，符合本激励计划的激励对象。

3、部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

2、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	获授的限制性股票数量（万份）	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日公司总股本的比例
葛民	首席运营官	1.64	5.51%	0.0142%
王少春	供应链副总裁	1.31	4.41%	0.0113%
王明建	营销副总裁	1.31	4.41%	0.0113%
杨宝海	技术副总裁	1.09	3.68%	0.0094%
安爽	董事会秘书	0.16	0.55%	0.0014%
中层管理人员及核心骨干员工(76人)		24.25	81.44%	0.2090%
合计(81人)		29.78	100.00%	0.2567%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。激励对象杨宝海先生为公司实际控制人杨延之弟，任公司技术副总裁，杨宝海先生至年开始在公司任职，为公司的发展做出了重要贡献，符合本激励计划的激励对象。

3、部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、子女、父母。

激励对象不存在同时参加两家或两家以上上市公司股权激励计划的情形。若在本激励计划实施过程中，激励对象发生不符合《管理办法》及本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，回购注销其所获授但尚未解除限售的限制性股票，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

六、股票期权行权价格与限制性股票授予价格及其确定方法

（一）股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股135.00元。

2、首次授予股票期权的行权价格（含预留）的定价依据和定价方式

本激励计划首次授予股票期权行权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135.00元；

（2）本激励计划草案公告前120个交易日的公司股票交易均价（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93.50元。

3、预留授予股票期权的行权价格的确定方法（首次授予价格含预留部分）

本激励计划预留股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露预留授予情况。预留股票期权的行权价格参照首次授予股票期权的定价原则确定。预留股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）预留股票期权授予董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价；

（2）预留股票期权授予董事会决议公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

（二）限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为每股67.50元，即满足授予条件后，激励对象可以每股67.50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。

2、授予价格的定价依据和定价方式

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）本激励计划草案公告前1个交易日公司A股股票交易均价（前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量）135.00元/股的50%，为每股67.50元；

（2）本激励计划草案公告前120个交易日公司A股股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）93.50元/股的50%，为每股46.75元。

七、本次激励计划的相关时间安排

（一）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过48个月。

2、授予日

首次授予日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。公司股东大会审议通过本激励计划后60日内（根据《管理办法》等法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内），由公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予权益，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权作废失效。授予日必须为交易日。

预留授予日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后12个月内由公司董事会确定。公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予权益，并完成公告、登记等相关程序。在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内未明确激励对象的，预留权益失效。

3、等待期

本激励计划各批次股票期权的等待期分别为自相应部分股票期权授予日起12个月、24个月、36个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

董事会确定首次授予股票期权的授予日（即“首次授予日”）后，授予的股票期权自授予日起满12个月后进入行权期，激励对象可在未来36个月内分批次行权。董事会确定预留股票期权的授予日（即“预留授予日”）后，预留授予的股票期权自授予日起满12个月后进入行权期，激励对象可在未来36个月内分批次行权。

可行权日必须为交易日，且为证券交易所上市规则允许的期间。

其中所有激励对象不得在下列期间内行权：

（1）公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（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，至依法披露后二个交易日内；

（4）中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述“可能影响股价的重大事件”为公司依据《上海证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

5、行权安排

（1）首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

（2）预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

激励对象必须在各期期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权，由公司注销；若符合行权条件，但未在该行权期内行权的股票期权由公司注销。

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

6、其他限售规定

本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》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《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。

八、股权激励计划的授予条件、解除限售/行权条件

（一）股票期权的授予、行权的条件

1、授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，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股票期权。

（1）公司未发生以下任一情形：

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。

2、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）公司未发生以下任一情形：

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。

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限制性股票应当由公司回购注销；某一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限制性股票应当由公司回购注销，上述情形回购价格均为授予价格。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值(Am)	触发值(An)
首次授予第一个解除限售期	2021年	归母净利润1亿	归母净利润8,000万
首次授予第二个解除限售期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
首次授予第三个解除限售期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例X
以当年归母净利润考核为基数，设置为A	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am*100%
	A<An	X=0

本计划预留授予的限制性股票，将在2021-2023或2022-2024的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。若预留部分的限制性股票在2021年授予，则行权考核安排与首次授予行权考核安排一致。

若预留授予部分限制性股票在2022年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值(Am)	触发值(An)
预留授予第一个解除限售期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
预留授予第二个解除限售期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元
预留授予第三个解除限售期	2024年	归母净利润3.36亿	归母净利润2.69亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例X
以当年归母净利润考核为基数，设置为A	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am*100%
	A<An	X=0

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期利息。

（4）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例，若上市公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

分数段	95～100分（含95分）	90～95分（含90分）	85～90分（含85分）	85分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为“优秀、良好或合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

公司层面业绩考核指标为归母净利润指标，归母净利润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，不断增加的归母净利润，是企业生存的基础和发展的条件。在综合考虑了宏观经济环境、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，设定了本次股权激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

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做出较为准确、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行权的条件。

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。

（二）限制性股票的授予、解除限售条件

同时满足下列授予条件时，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，则不能向激励对象授予限制性股票。

（1）公司未发生以下任一情形：

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。

2、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）公司未发生以下任一情形：

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。

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限制性股票应当由公司回购注销；某一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限制性股票应当由公司回购注销，上述情形回购价格均为授予价格。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票，在解除限售期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值(Am)	触发值(An)
首次授予第一个解除限售期	2021年	归母净利润1亿	归母净利润8,000万
首次授予第二个解除限售期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
首次授予第三个解除限售期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例X
以当年归母净利润考核为基数，设置为A	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am*100%
	A<An	X=0

本计划预留授予的限制性股票，将在2021-2023或2022-2024的三个会计年度中，分年度进行业绩考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。若预留部分的限制性股票在2021年授予，则行权考核安排与首次授予行权考核安排一致。

若预留授予部分限制性股票在2022年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	对应考核年度	目标值(Am)	触发值(An)
预留授予第一个解除限售期	2022年	归母净利润1.5亿	归母净利润1.2亿
预留授予第二个解除限售期	2023年	归母净利润2.4亿	归母净利润1.92亿元
预留授予第三个解除限售期	2024年	归母净利润3.36亿	归母净利润2.69亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例X
以当年归母净利润考核为基数，设置为A	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am*100%
	A<An	X=0

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期利息。

（4）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其解除限售的比例，若上市公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例：

分数段	95～100分（含95分）	90～95分（含90分）	85～90分（含85分）	85分以下
等级	优秀	良好	合格	不合格
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为“优秀、良好或合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售，当期未解除限售部分由公司按照授予价格加银行同期利息回购注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期解除限售额度，当期未解除限售部分由公司回购注销，回购价格为授予价格加银行同期利息。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司限制性股票考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。

公司层面业绩考核指标为归母净利润指标，归母净利润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，不断增加的归母净利润，是企业生存的基础和发展的条件。在综合考虑了宏观经济环境、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，设定了本次股权激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

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做出较为准确、全面的综合评价。公司