证券代码：603396　　证券简称：金辰股份　　公告编号：2021-094

营口金辰机械股份有限公司 关于 2021 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）摘要补充更正的公告

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。

2021 年 11 月 6 日，营口金辰机械股份有限公司（以下简称“公司”）披露了《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）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）、《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》（公告编号：2021-091，以下简称“《激励计划（草案）摘要公告》”）等公告，因工作疏忽，《激励计划（草案）》已更新了授予权益总数量、首次授予权益数量、预留授予权益数量、激励对象获授权益分配情况等数据，而《激励计划（草案）摘要公告》却披露了上述相应数据更新前的旧版本，导致《激励计划（草案）摘要公告》与《激励计划（草案）》不匹配，现对《激励计划（草案）摘要公告》中部分内容进行补充更正，具体情况如下：

一、综合部分

涉及的内容	补充更正前	补充更正后
授予权益总计	140.31 万份	150.72 万份
占本激励计划公告时公司股本总额的比例	1.21%	1.30%
首次授予的权益数量	112.25 万份	120.57 万份
首次授予的权益占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例	0.97%	1.04%
预留授予的权益数量	28.06 万份	30.14 万份
预留授予的权益数量占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例	0.24%	0.26%
首次授予、预留授予的股票期权第一个行权期行权比例及首次授予、预留授予的限制性股票第一个解除限售期的解除限售比例	30%	40%
首次授予、预留授予的股票期权第三个行权期行权比例及首次授予、预留授予的限制性股票第三个解除限售期的解除限售比例	40%	30%
首次授予的股票期权第一个行权期的触发值（An）及首次授予的限制性股票第一个解除限售期的触发值（An）	归母净利润 8,000 万	归母净利润 9,000 万
需摊销的费用预测（总费用 ,2021 年 ,2022 年 ,2023 年 ,2024 年）（万元）	3,387.00 ,324.78 ,1,808.72 ,876.13 ,377.36	3,012.00 ,166.28 ,1,855.47 ,714.63 ,275.62

二、股票期权部分

1、授予的股票期权在各激励对象间的分配情况

补充更正前：

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%

补充更正后：

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	3.59	3.26%	0.0309%
王少春	供应链副总裁	2.87	2.61%	0.0247%
王明建	营销副总裁	2.87	2.61%	0.0247%
杨宝海	技术副总裁	2.39	2.18%	0.0206%
安爽	董事会秘书	0.36	0.33%	0.0031%
中层管理人员及核心骨干员工（76 人）		75.89	69.02%	0.6542%
预留部分		21.99	20.00%	0.1896%
合计		109.96	100.00%	0.9479%

2、其他补充更正内容

涉及的内容	补充更正前	补充更正后
首次授予的行权价格、标的股价	135.00 元	117.13 元
预留的行权价格的确定方法	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，并按露预留授予情况。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。	预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同
历史波动率	16.31% ,17.55% ,18.66%	14.46% ,17.67% ,18.02%
无风险利率	2.34% ,2.58% ,2.67%	2.34% ,2.55% ,2.65%
首次授予的股票期权数量（万份）、需摊销的费用预测（总费用 ,2021 年 ,2022 年 ,2023 年 ,2024 年）（万元）	80.30 ,1,312.52 ,125.86 ,700.91 ,339.52 ,146.24	87.96 ,1,102.19 ,60.85 ,678.98 ,261.51 ,100.86

三、限制性股票部分

1、授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况

补充更正前：

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%

补充更正后：

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	1.79	4.40%	0.0155%
王少春	供应链副总裁	1.43	3.52%	0.0124%
王明建	营销副总裁	1.43	3.52%	0.0124%
杨宝海	技术副总裁	1.20	2.93%	0.0103%
安爽	董事会秘书	0.18	0.44%	0.0015%
中层管理人员及核心骨干员工（76 人）		26.57	65.19%	0.2291%
预留部分		8.15	20.00%	0.0703%
合计		40.76	100.00%	0.3514%

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范围。

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	1.79	4.40%	0.0155%
王少春	供应链副总裁	1.43	3.52%	0.0124%
王明建	营销副总裁	1.43	3.52%	0.0124%
杨宝海	技术副总裁	1.20	2.93%	0.0103%
安爽	董事会秘书	0.18	0.44%	0.0015%
中层管理人员及核心骨干员工（76 人）		26.57	65.19%	0.2291%
预留部分		8.15	20.00%	0.0703%
合计		40.76	100.00%	0.3514%

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范围。

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。

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 117.13 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 117.13 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 95.86 元。

3、预留股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同。（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 58.57 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 58.57 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）117.13 元 / 股的 50%，为每股 58.57 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）95.86 元 / 股的 50%，为每股 47.93 元。

3、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限制性股票的授予价格相同。

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	40%
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	30%

（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	40%
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	30%

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。

（二）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期为自限制性股票授予登记完成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通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（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。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票获授前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、本激励计划的限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自激励对象获授的限制性股票完成登记之日起 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。

激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

4、解除限售安排

（1）本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
首次授予第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

（2）预留授予限制性股票的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留授予第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、派发股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

5、其他限售规定

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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、行权条件

等待期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（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。

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 9,000 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当年已获授的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）个人绩效考核

薪酬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行权的比例，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行权额度 = 个人层面标准系数 × 个人当年计划行权额度。

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行权的比例：

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。

九、股权激励授予数量、授予价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对股票期权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

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中：Q_0 为调整前的股票期权数量；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、拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q_0 为调整前的股票期权数量；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q_0 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项，应对行权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

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中：P_0 为调整前的行权价格；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 为调整后的行权价格。

（2）配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P_0 为调整前的行权价格；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P_0 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

（4）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P_0 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。经派息调整后，P 仍须为大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、调整程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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。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意见。

（二）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、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完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、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

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中：Q_0 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、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

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中：Q_0 为调整前的限制性股票数量；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：Q_0 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，限制性股票的数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、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、股票拆细

$$P = P_0 \div (1 + n)$$

其中：P_0 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

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P_0 为调整前的授予价格；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 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总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P_0 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

$$P = P_0 - V$$

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 仍须为大于 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。

3、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，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。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意见。

十、股权激励计划的实施程序

（一）股票期权与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订本激励计划草案，并提交董事会审议。

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计划并履行公示、公告程序后，将本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、解除限售和回购注销及股票期权的授予、行权、注销等工作。

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。公司将聘请独立财务顾问，对本计划的可行性、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。

4、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。

5、公司股东大会在对本次股票期权与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股票期权与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三分之一以上通过，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。

6、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与股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销及股票期权的授予、行权、注销等工作。

（二）股票期权与限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》，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。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。

3、公司监事会应当对股票期权与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、独立财务顾问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，公司应当在 60 日内向激励对象进行授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予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（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。

6、公司授予权益前，应当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登记结算事宜。

（三）股票期权行权的程序

1、公司董事会在可行权日之前确定本激励计划的行权方式，并向激励对象告知具体的操作程序；

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，