证券代码:300931 证券简称:通用电梯

通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)摘要

二零二二年三月

声明

本公司及董事会全体成员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。

本公司所有激励对象承诺,公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或权益归属安排的,激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2020年修订)》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》和其他有关法律、法规、规范性文件,以及《通用电梯股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。股票来源为通用电梯股份有限公司(以下简称"公司"或"本公司")向激励对象定向发行公司A股普通股。

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后,以授予价格分次获得公司向激励对象定向发行公司A股普通股,该等股票将在中国证券登记结算有限公司进行登记。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,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为480.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额24,014.60万股的2.00%。

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公司股本总额的20%。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%。

四、本激励计划限制性股票的授予价格为4.50元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,限制性股票授予价格或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数为82人,包括公司公告本激励计划时在本公司任职的核心骨干员工。

六、本激励计划有效期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48个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形:

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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事,也不包括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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2020年修订)》第8.4.2条的规定,不存在不得成为激励对象的下列情形:

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。

九、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。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

第一章释义

以下词语如无特殊说明,在本文中具有如下含义:

通用电梯、本公司、公司、上市公司	指	通用电梯股份有限公司
本激励计划	指	通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划
限制性股票、第二类限制性股票	指	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后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得限制性股票的核心骨干员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期,授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后,上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的,激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后,获授股票完成登记的日期,必须为交易日
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2020年修订)》
《业务办理》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》
《公司章程》	指	《通用电梯股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元

注:1、本草案所引用的财务数据和财务指标,如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中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。

第二章本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队人员的积极性,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,按照收益与贡献匹配的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

第三章本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构,负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构,负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会,负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议,董事会对激励计划审议通过后,报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构,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意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督,并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的,独立董事、监事会应当就变更后的方案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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前,独立董事、监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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)应当同时发表明确意见。

激励对象获授的限制性股票在归属前,独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

第四章激励对象的确定依据和范围

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》《业务办理》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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为核心骨干员工(不包括独立董事、监事,也不包括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),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

本激励计划授予限制性股票的激励对象共计82人。具体为公司核心骨干员工。

激励对象中,不包括公司独立董事、监事,也不包括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。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司或公司的分公司、控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形:

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的;

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的;

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、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,公司将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。

第五章限制性股票的股票来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

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向激励对象定向发行公司A股普通股。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为480.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额24,014.60万股的2.00%。

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公司股本总额的20%。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%。

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:

类别	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总量的比例	占目前总股本的比例
核心骨干员工(82人)	480.00	100%	2.00%
合计	480.00	100%	2.00%

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%。

2、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

第六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48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,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,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未完成授予的限制性股票失效。

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。若激励对象为董事、高级管理人员,则其获得的限制性股票不得在下列期间内归属:

1、上市公司年度报告、半年度报告公告前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、上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日;

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,至依法披露之日内;

4、中国证监会及深圳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。

本激励计划授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、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,则因前述原因获得的股份同样不得归属,作废失效。

四、本激励计划禁售期

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获授股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员的,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》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》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。

第七章限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为每股4.50元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股4.50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。

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的定价方式为自主定价,确定为4.50元/股。

(1)本激励计划草案公告日前1个交易日交易均价为9.50元/股,本次授予价格占前1个交易日交易均价的47.37%;

(2)本激励计划草案公告日前20个交易日交易均价为9.98元/股,本次授予价格占前20个交易日交易均价的45.09%。

三、定价依据

公司本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,以自主定价方式确定授予价格的目的是为了建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,促进公司发展、维护股东权益,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定,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,为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素,并合理确定了激励对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,体现了公司实际激励需求,具有合理性,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定了本次限制性股票激励计划的授予价格,此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请的具有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表意见。具体内容详见公司同日披露的《上海荣正投资咨询股份有限公司关于通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

第八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;

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。

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:

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归属的限制性股票取消归属,并作废失效;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、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2021年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于10%; (2)以2021年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于10%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于30%; (2)以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于30%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于60%; (2)以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于60%。

注:1、"营业收入""净利润"经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、上述"净利润"指归属于母公司股东且剔除股份支付费用影响后的净利润值。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为"A""B""C""D"四个等级,对应的可归属情况如下:

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

若公司层面业绩考核达标,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股票数量×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。

若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的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。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率,营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志;净利润增长率是反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现,能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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,同时也综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外,公司对所有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核结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

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。

第九章限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

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。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中:Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(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授予/归属数量。

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授予/归属数量;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授予/归属数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中:Q_0为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

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,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,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、股份拆细

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

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、股份拆细的比率;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:P_0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、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、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,同时公告法律意见书。

第十章限制性股票的会计处理

按照《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》的规定,公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属限制性股票的数量,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、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《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,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2022年3月17日用该模型对授予的480.00万股第二类限制性股票进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1、标的股价:9.44元/股(假设公司授予日收盘价为2022年3月17日收盘价);

2、有效期分别为:12个月、24个月、36个月(限制性股票授予之日至每期归属日的期限);

3、历史波动率:19.8163%、21.6059%、25.5848%(采用公司所属"申万-楼宇设备"行业近三年历史波动率);

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年期存款基准利率);

5、股息率:0%(采用公司最近一年股息率)。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2022年4月授予限制性股票,根据中国会计准则要求,预计本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

授予限制性股票数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
480.00	2,483.52	1,042.12	906.87	441.67	92.86

注:1.上述计算结果并不代表最终的会计成本,实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2.上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3.上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响,但影响程度不大,若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用,由此激发管理团队的积极性,提高经营效率,降低代理人成本,本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十一章公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属:

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情形;

⑤中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的,本激励计划不做变更。

①公司控制权发生变更;

②公司出现合并、分立的情形。

3、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并失效作废;已归属的限制性股票,应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属;但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

2、激励对象因辞职、公司裁员而离职,在情况发生之日起,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

3、激励对象因退休而离职,其获授的限制性股票按照该情况发生前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核不再纳入归属条件。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

= 1 * GB3 ①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件,其他归属条件仍然有效。

②当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。

5、激励对象身故,应分以下两种情况处理:

①激励对象若因执行职务身故的,其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承,并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属;

②激励对象非因执行职务身故的,在情况发生之日,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。

6、本激励计划未规定的其他情况由公司董事会认定,并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二章附 则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

通用电梯股份有限公司董事会

2022年3月17日

上海市锦天城律师事务所关于通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划的法律意见书

案号:01F20220569

致:通用电梯股份有限公司

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(2018修正)》(以下简称"《管理办法》")、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》(以下简称"《创业板上市规则》")、《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》(以下简称"《业务办理》")以及《通用电梯股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")等有关规定,上海市锦天城律师事务所(以下简称"本所")接受通用电梯股份有限公司(以下简称"通用电梯"或"公司")的委托,就通用电梯2022年限制性股票激励计划(以下简称"本次激励计划")相关事项出具本法律意见书。

声明事项

一、本所及经办律师依据《证券法》《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则》等规定及本法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实,严格履行了法定职责,遵循了勤勉尽责和诚实信用原则,对本次激励计划的合法性、有效性进行了充分的核查验证,保证本法律意见所认定的事实真实、准确、完整,所发表的结论性意见合法、准确,不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并承担相应法律责任。

二、本所律师已经对与出具本法律意见书有关的所有文件资料及说明进行审查判断。同时,通用电梯向本所保证:其已经提供了本所认为出具本法律意见书所必需的、真实的原始书面材料、副本材料或书面说明,公司在向本所提供文件时并无遗漏;所有文件上的签名、印章均是真实的,所有副本材料或复印件与原件一致。

对出具本法律意见书至关重要而又无法得到独立的证据支持的事实,本所依据政府有关部门、公司或者其他有关机构出具的证明文件出具法律意见。

三、本法律意见书仅对本次激励计划的合法性及对本次激励计划有重大影响的法律问题出具法律意见,并不对有关会计、审计等专业事项和报告发表评论。在本法律意见书中如涉及会计报表、审计报告内容时,均为本所严格按照有关中介机构出具的报告引述,并不意味着本所对这些数据和结论的真实性、准确性做出任何明示或默示的保证,对于该等数据、报告等内容,本所并不具备核查和做出评价的适当资格。

四、为出具本法律意见书,本所律师查阅了本次激励计划所涉及的文件,逐一对有关文件进行审核,并进行了必要的访谈和调查。

五、本法律意见书仅供公司本次激励计划之目的使用,未经本所书面许可,不得被任何人用于其他任何目的。

正 文

一、公司实行本次激励计划的主体资格

(一)基本情况

经本所律师核查,公司的基本情况如下:

公司名称	通用电梯股份有限公司
统一社会信用代码	91320509752742592D
住 所	江苏省苏州市吴江区七都镇港东开发区
法定代表人	徐志明
注册资本	24,014.60万元
公司类型	股份有限公司(上市、自然人投资或控股)
经营范围	电梯、自动扶梯设备及零部件、电器设备及元器件、通用机械、环保设备的研究开发、制造;软件开发;本公司自产产品的销售,并提供安装、维修和保养服务,以及相关产品的技术咨询服务;自营和代理各类商品及技术的进出口业务(国家限定企业经营或禁止进出口的商品和技术除外)。(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)
设立日期	2003年8月21日
营业期限	2003年8月21日至无固定期限
企业状态	存续

经中国证券监督管理委员会(以下简称"中国证监会")出具的"证监许可〔2020〕3440号"《关于同意通用电梯股份有限公司首次公开发行股票注册的批复》同意注册,并经深圳证券交易所出具的"深证上〔2021〕89号"《关于通用电梯股份有限公司人民币普通股股票在创业板上市的通知》审核批准,通用电梯股票于2021年1月21日在深圳证券交易所创业板上市交易,证券简称"通用电梯",证券代码"300931"。

本所律师认为,通用电梯为一家依法设立并有效存续的股份有限公司,不存在根据法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定应终止的情形。

(二)公司不存在不得实行股权激励计划的情形

根据《通用电梯股份有限公司2020年年度报告》、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)出具的"XYZH/2021NJAA20030"《审计报告》及"XYZH/2021NJAA20036"《内部控制审计报告》,并经公司确认,截至本法律意见书出具之日,公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形,即不存在:

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。

综上,本所律师认为,通用电梯系依法有效存续的股份有限公司,不存在根据法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定应终止的情形;不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形,具备实施本次激励计划的主体资格。

二、关于本次激励计划内容的合法合规性

(一)本次激励计划的载明事项

2022年3月17日,公司召开第三届董事会第二次会议,审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》(以下简称"《激励计划(草案)》")等与本次激励计划相关的议案。

经本所律师核查,公司董事会审议通过的《激励计划(草案)》共分十四章,分别为"释义""本激励计划的目的与原则""本激励计划的管理机构""激励对象的确定依据和范围""限制性股票的股票来源、数量和分配""本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期""限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法""限制性股票的授予与归属条件""限制性股票激励计划的调整方法和程序""限制性股票的会计处理""限制性股票激励计划的实施程序""公司/激励对象各自的权利义务""公司/激励对象发生异动的处理""附则"。

本所律师认为,《激励计划(草案)》中载明的事项符合《管理办法》第九条的规定。

(二)本次激励计划的具体内容

1. 本次激励计划的目的

根据《激励计划(草案)》,本次激励计划的目的为"进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队人员的积极性,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"。

本所律师认为,本次激励计划已明确了实施目的,符合《管理办法》第九条第(一)项的规定。

2. 本次激励计划激励对象的确定依据和范围

根据《激励计划(草案)》,本次激励计划激励对象的确定依据和范围如下:

(1)激励对象的确定依据

①激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》《业务办理》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。

②激励对象确定的职务依据

本次激励计划涉及的激励对象为核心骨干员工(不包括独立董事、监事,也不包括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)。对符合本次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。

(2)激励对象的范围

本次激励计划涉及激励对象共计82人,均为公司核心骨干员工。

激励对象中,不包括公司独立董事、监事,也不包括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。所有激励对象必须在本次激励计划的有效期内与公司或公司的分公司、控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

本所律师认为,本次激励计划已明确了激励对象的确定依据和范围,符合《管理办法》第九条第(二)项的规定。

3. 本次激励计划的股票来源、数量及分配

根据《激励计划(草案)》,本次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向激励对象定向发行公司A股普通股,符合《管理办法》第十二条的规定。

根据《激励计划(草案)》,公司拟向激励对象授予的限制性股票总量为480.00万股,约占本次激励计划草案公告时公司股本总额24,014.60万股的2.00%。

本所律师认为,公司本次激励计划规定了限制性股票的授予数量,拟授出权益涉及的标的股票种类、来源、数量及占上市公司股本总额的百分比,符合《管理办法》第九条第(三)项的规定;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,累计未超过公司股本总额的20%,符合《创业板上市规则》第8.4.5条的规定。

4. 激励对象获授的限制性股票分配情况

根据《激励计划(草案)》,激励对象获授的限制性股票分配情况如下:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总量的比例	占目前总股本的比例
核心骨干员工(82人)				480.00	100%	2.00%
合计				480.00	100%	2.00%

注:百分比计算结果四舍五入,保留两位小数。

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%;上述激励对象不包括公司独立董事、监事和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,也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

本所律师认为,限制性股票激励计划的可获授限制性股票数量及比例符合《管理办法》第九条第(四)项、第十四条以及《创业板上市规则》第8.4.5条的规定。

5. 本次激励计划的有效期、授予日、限售期、归属安排和禁售期

(1)有效期

根据《激励计划(草案)》,本次激励计划有效期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48个月,符合《管理办法》第十三条的规定。

(2)授予日

根据《激励计划(草案)》,授予日在本次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,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本次激励计划,未完成授予的限制性股票失效。

本所律师认为,本次激励计划关于授予日的规定符合《管理办法》第四十四条的规定。

(3)归属安排

根据《激励计划(草案)》,本次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。若激励对象为董事、高级管理人员,则其获得的限制性股票不得在下列期间内归属:

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公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日;

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,至依法披露之日内;

④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述"重大事件"为公司依据《创业板上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本次激励计划授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自限制性股票授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自限制性股票授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自限制性股票授予之日起36个月后的首个交易日至限制性股票授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

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。

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、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,则因前述原因获得的股份同样不得归属,作废失效。

本所律师认为,本次股权激励计划关于归属安排的规定符合《管理办法》第二十四条、第二十五条的规定。

(4)禁售期

根据《激励计划(草案)》,激励对象通过本次激励计划的获授股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员的,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》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在本次激励计划有效期内,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相关规定。

综上,本所律师认为,本次激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期等相关规定符合《管理办法》第九条第(五)项的规定。

6. 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

根据《激励计划(草案)》,本次激励计划限制性股票的授予价格为每股4.50元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股4.50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)限制性股票的授予价格的确定方法

根据《激励计划(草案)》,本次激励计划限制性股票的定价方式为自主定价,确定为4.50元/股。

①本激励计划草案公告日前1个交易日交易均价为9.50元/股,本次授予价格占前1个交易日交易均价的47.37%;

②本激励计划草案公告日前20个交易日交易均价为9.98元/股,本次授予价格占前20个交易日交易均价的45.09%。

(3)定价依据

根据《激励计划(草案)》,本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,以自主定价方式确定授予价格的目的是为了建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,促进公司发展、维护股东权益,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定,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,为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素,并合理确定了激励对象范围和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,体现了公司实际激励需求,具有合理性,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定了本次限制性股票激励计划的授予价格,此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司已聘请独立财务顾问对本次激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等情况发表意见。

本所律师认为,本次激励计划关于限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法符合《管理办法》第二十三条的规定。

7. 限制性股票的授予与归属条件

(1)限制性股票的授予条件

根据《激励计划(草案)》,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)限制性股票的归属条件

根据《激励计划(草案)》,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:

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次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;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激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

④满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予的限制性股票的考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2021年营业收入为基数,2022年营业收入增长率不低于10%; (2)以2021年净利润为基数,2022年净利润增长率不低于10%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2021年营业收入为基数,2023年营业收入增长率不低于30%; (2)以2021年净利润为基数,2023年净利润增长率不低于30%。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: (1)以2021年营业收入为基数,2024年营业收入增长率不低于60%; (2)以2021年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于60%。

注:

1. "营业收入""净利润"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据;

2. 上述"净利润"指归属于母公司股东且剔除股份支付费用影响后的净利润值。

若公司未满足上述业绩考核目标的,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

⑤激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为"A""B""C""D"四个等级,对应的可归属情况如下:

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	0%

若公司层面业绩考核达标,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股票数量×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。

经本所律师核查,通用电梯为实行本次激励计划建立了配套的业绩考核体系和考核办法,即《通用电梯股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,对限制性股票的归属条件作了明确规定。

本所律师认为,《激励计划(草案)》规定的限制性股票的授予与归属条件符合《管理办法》第七条、第八条的规定;公司已经建立了配套的业绩考核体系和考核办法,对限制性股票的授予和归属条件作了明确的规定,以绩效考核指标作为实施股权激励计划的条件,符合《管理办法》第十条、第十一条的规定。

8. 限制性股票激励计划的调整方法和程序

经本所律师核查,《激励计划(草案)》已载明限制性股票激励计划的调整方法和程序,本所律师认为,相关内容符合《管理办法》第九条第(九)项的规定。

9. 限制性股票会计处理及对公司业绩的影响

经本所律师核查,《激励计划(草案)》已载明限制性股票的会计处理及对公司业绩的影响,本所律师认为,相关内容符合《管理办法》第九条第(十)项的规定。

10. 本次激励计划的实施程序

经本所律师核查,《激励计划(草案)》已载明限制性股票激励计划实施程序,对本次激励计划生效、授予、归属、变更、终止程序进行了明确规定,本所律师认为,相关内容符合《管理办法》第九条第(九)项、第(十一)项的规定。

11. 公司与激励对象发生异动的处理

经本所律师核查,《激励计划(草案)》已载明公司与激励对象发生异动的处理,对公司发生控制权变更、合并、分立以及激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时的处理方式进行了明确规定,本所律师认为,相关内容符合《管理办法》第九条第(十二)项的规定。

12. 公司与激励对象各自的权利义务及争议解决机制

经本所律师核查,《激励计划(草案)》已载明公司与激励对象各自的权利义务及争议解决机制,本所律师认为,相关内容符合《管理办法》第九条第(十三)项、第(十四)项的规定。

综上,本所律师认为,本次激励计划的相关内容符合《公司法》《证券法》和《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。

三、本次激励计划的拟订、审议、公示等程序

(一)公司为实施本次激励计划已履行的程序

经本所律师核查,截至本法律意见书出具之日,为实施本次激励计划,通用电梯已履行下列审议程序:

1. 通用电梯董事会薪酬与考核委员会拟定了《激励计划(草案)》,并将其提交公司第三届董事会第二次会议审议;

2. 2022年3月17日,公司召开第三届董事会第二次会议,审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》等与本次激励计划相关的议案;

3. 2022年3月17日,公司独立董事就本次激励计划发表了独立意见,认为公司实施本次激励计划有利于公司的持续健康发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形,同意公司实施2022年限制性股票激励计划,并同意提交股东大会审议;

4. 20222年3月17日,公司召开第三届监事会第二次会议。审议通过了《关于公司<2022年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于核实公司<2022年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》等与本次激励计划相关的议案。监事会认为本次激励计划的实施有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

(二)公司为实施本次激励计划后续须履行的程序

根据《管理办法》等相关法律、法规和规范性文件,为实施本次激励计划,公司后续须履行下列主要程序:

1. 公司董事会发出召开股东大会的通知,独立董事就本次激励计划向所有股东征集委托投票权;

2. 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和职务,公示期不少于10天。监事会对激励计划名单进行审核,充分听取公示意见。在股东大会审议本次激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核意见和公示情况的说明;

3. 公司对内幕信息知情人在《激励计划(草案)》公告前六个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的,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,不得成为激励对象;

4. 公司股东大会对本次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二以上通过。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,作为激励对象的股东或与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决;

5. 本次股权激励计划经股东大会审议通过后,公司董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票的授予事宜。

综上,本所律师认为,截至本法律意见书出具之日,通用电梯本次激励计划已经按照《管理办法》的规定履行了必要的法律程序;为实施本次激励计划,公司尚需按照其进展情况根据有关法律、法规和规范性文件的规定继续履行后续相关程序。

四、本次激励计划激励对象的确定

(一)根据《激励计划(草案)》,本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》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。

本次激励计划涉及的激励对象共计82人,均为公司核心骨干员工。所有激励对象必须在本次激励计划的有效期内与公司或公司的分公司、控股子公司存在聘用关系或劳动关系。

(二)根据公司第三届监事会第二次会议决议并经公司确认,本次激励计划的激励对象均不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

(三)根据《激励计划(草案)》并经公司确认,本次激励计划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、父母、子女。

(四)经公司确认,本次激励计划的激励对象不存在《激励计划(草案)》公告前六个月内知悉内幕信息而买卖公司股票的内幕交易行为或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的情形。

综上,本所律师认为,公司本次激励计划的激励对象的确定符合《管理办法》《创业板上市规则》及有关法律、法规和规范性文件的规定。

五、关于本次激励计划涉及的信息披露义务

经本所律师核查,通用电梯已于规定期限内在指定信息披露媒体公告了公司第三届董事会第二次会议决议、《激励计划(草案)》及其摘要、公司第三届监事会第二次会议决议以及独立董事意见等相关文件。

因此,本所律师认为,截至本法律意见书出具之日,通用电梯本次激励计划已按照《管理办法》的规定,履行了必要的信息披露义务。随着本次激励计划的进展,通用电梯尚须按照《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的规定,履行相应的信息披露义务。

六、关于本次激励计划是否涉及财务资助的核查

根据《激励计划(草案)》并经公司确认,激励对象的资金来源为激励对象自筹资金,公司不为激励对象依本次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。

因此,本所律师认为,通用电梯不存在为激励对象提供财务资助的情形,符合《管理办法》及相关法律、法规和规范性文件的规定。

七、关于本次激励计划对通用电梯及全体股东利益的影响

(一)根据《激励计划(草案)》,实施本次激励计划的目的是为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队人员的积极性,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,按照收益与贡献匹配的原则,根据《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》《业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本次激励计划。

(二)公司独立董事就《激励计划(草案)》发表了独立意见,认为公司实施本次激励计划有利于公司的持续健康发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形,同意公司实施2022年限制性股票激励计划。

(三)本次激励计划的主要内容符合《管理办法》的规定,且不违反其他有关法律,法规和规范性文件的规定。

(四)本次激励计划尚须经出席公司股东大会的股东所持有效表决权的三分之二以上通过后方可实施,并且独立董事应就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。前述安排有利于公司全体股东对本次激励计划充分发表意见,保障股东合法权益。

(五)根据《激励计划(草案)》并经公司确认,公司不为激励对象依本次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。

综上,本所律师认为,公司本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

八、关于本次激励计划审议时关联董事的回避程序

根据公司提供的激励对象名单、第三届董事会第二次会议的相关资料并经本所律师核查,公司董事不作为本次股权激励计划的激励对象,且与激励对象不存在关联关系,公司董事会审议与本次激励计划相关议案时不涉及关联董事回避事项。

九、结论意见

综上所述,本所律师认为,截至本法律意见书出具之日,通用电梯具备实施本次激励计划的主体资格;公司制定的《激励计划(草案)》符合《公司法》《证券法》《管理办法》《创业板上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定;公司已就本次激励计划履行了现阶段必要的法定程序和信息披露义务;本次激励计划不存在明显损害公司及全体股东权益和违反有关法律、行政法规的情形;本次激励计划尚须提交公司股东大会审议,并经出席公司股东大会的股东所持有效表决权的三分之二以上通过后,方可生效实施。

上海市锦天城律师事务所 经办律师:张 霞

负责人:顾功耘 经办律师:于 凌

年 月 日