

深圳市芭田生态工程股份有限公司关于2022年股票期权与限制性股票激励计划股票期权首次授予登记完成的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、股票期权首次授予登记完成日期:2022年7月20日

二、股票期权首次授予登记数量:1,534.00万份

三、股票期权授予行权价格:5.70元/份

四、股票期权首次授予人数:159人

五、股票期权授予日期:2022年7月13日

六、股票期权授予日期:2022年7月13日

深圳市芭田生态工程股份有限公司(以下简称“公司”)根据中国证监会《上市公司股权激励管理办法》、深圳证券交易所《中国境内上市公司股权激励指引》及公司《章程》的有关规定,于2022年7月20日完成了2022年股票期权与限制性股票激励计划股票期权首次授予登记的工作,向159名激励对象授予股票期权1,534万份,现将有关情况公告如下:

一、本次股权激励计划履行的相关审批程序

1. 2022年5月24日,公司召开第七届董事会第十六次会议、第七届监事会第十一次会议,审议通过了《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理方案的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等相关议案,公司独立董事对此发表了同意的独立意见,律师出具了相应的法律意见书。

2. 2022年5月25日至2022年6月6日,公司向激励对象授予了股票期权及职务在公司内网公示进行了公示,在公示期内,公司董事会未接到与本激励计划授予股票期权有关的任何异议。2022年6月6日,公司董事会出具了《监事会关于2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予登记符合相关法律法规及公司规定的事项,且激励对象符合激励计划的授予条件,符合相关法律法规、法规和规范性文件所规定的条件,其作为本次激励计划的激励对象合法、有效。》

3. 2022年6月13日,公司召开2022年第一次临时股东大会,审议通过了《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理方案的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》,律师出具了相应的法律意见书。

4. 2022年6月13日,公司召开第七届董事会第十七次会议、第七届监事会第十二次会议,审议通过了《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理方案的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》,律师出具了相应的法律意见书。

5. 2022年7月4日,公司召开第七届董事会第十九次会议、第七届监事会第十三次会议,审议通过了《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》,因公司实施2022年股权激励计划,根据《上市公司股权激励管理办法》的规定,公司董事会依据2022年第一次临时股东大会授权,对2022年股票期权与限制性股票激励计划首次及预留授予股票期权行权价格和限制性股票授予价格进行了调整,同意将2022年股票期权与限制性股票激励计划首次及预留授予股票期权行权价格由5.71元/份调整为5.70元/份,限制性股票授予价格由2.86元/股调整为2.85元/股。公司独立董事对此发表了独立意见,监事会发表了审核意见,律师出具了相应的法律意见书。

二、2022年股票期权首次授予登记情况

1、首次授予日:2022年6月13日

2、首次授予数量:1,534.00万份

3、首次授予人数:159人

4、首次授予的激励对象:公司向激励对象增发公司A股普通股股票

5、首次授予行权价格:5.70元/份

6、首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况:

姓名	职务	拟授予的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总量的比例	占目前股本总额的比例
冯军强	董事、副董事长	15.00	0.7548%	0.0109%
陈光远	董事	15.00	0.7548%	0.0109%
傅建青	副董事长	15.00	0.7548%	0.0109%
核心管理人员、核心技术/业务人员(156人)		1,489.00	74.8994%	1.6796%
预留部分		454.00	22.8370%	0.5119%
合计		1,588.00	100.0000%	2.2416%

注:(1)本次激励计划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

(2)上述同一名称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股权激励计划授予激励对象获授本公司股票总额的1%,公司全部有效的股权激励计划涉及的标的股票数量累计超过股权激励计划授予激励对象获授本公司股票总额的10%。

(3)上表中数据若出现总授予数量与各单项授予之和数据不一致,均为四舍五入原因所致。

三、股权激励计划的有效期与等待期安排

股权激励计划的有效期为股票期权授予之日起至股权激励计划所涉及的限制性股票解除限售或回购注销之日止,最长不超过48个月。

股权激励计划的等待期为股票期权授予之日起至股权激励计划所涉及的限制性股票解除限售或回购注销之日止,最长不超过48个月。

股权激励计划的授予日期为2022年6月13日,自授予完成之日起,授予日与解除限售日之前预留部分的激励对象,股权激励对象在股权激励计划授予的限售期内不得转让、用于担保或其他用途。激励对象所获的限制性股票,经登记结算公司登记后即可享有其股票应有的权利,但不包括该等股票分红、配股、转售等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的公司股票解锁、派发股息红利、股权激励计划中向激励对象授予的股票,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股票限售期自股权激励计划授予之日起至股权激励计划所涉及的限制性股票解除限售或回购注销之日止。

股权激励对象的全部股票期权适用不同的等待期,分别为12个月、24个月和36个月,均自股权激励对象获授股票期权之日起计算。

首次授予股票期权行权时间安排如下表所示:

行权时间	行权比例
第一个行权期	首次授予的股票期权登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权登记完成之日起24个月后的最后一个交易日止
第二个行权期	首次授予的股票期权登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权登记完成之日起36个月后的最后一个交易日止
第三个行权期	首次授予的股票期权登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权登记完成之日起48个月后的最后一个交易日止

8. 业绩考核要求

(1)公司层面业绩考核要求

本次激励计划在2022年-2024年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以考核指标完成情况确定当年公司层面业绩考核得分(X),根据公司层面业绩考核得分(X)来确定当年公司层面解锁比例(M)如下表所示:

分年度(X)	0分	60分	80分	100分
第一个行权期	2022年净利润不低于2.00亿元	A<=1.20亿元	1.20亿元<A<=1.60亿元	1.60亿元<A<=2.00亿元
第二个行权期	2023年净利润不低于4.00亿元	A<=2.40亿元	2.40亿元<A<=3.20亿元	3.20亿元<A<=4.00亿元
第三个行权期	2024年净利润不低于6.00亿元	A<=3.60亿元	3.60亿元<A<=4.80亿元	4.80亿元<A<=6.00亿元

注:上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他股权激励计划的费用支出影响的数据作为计算依据。

公司层面业绩考核得分(X)对应的公司层面解锁比例(M)如下表所示:

公司业绩考核得分(X)区间	X=0分	X=60分	X=80分	X=100分
公司层面解锁比例(M)	0%	60%	80%	100%

行权期内,公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内,公司当期业绩考核得分为0,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司应注销激励对象股票期权当期可行权的股票期权。

(2)个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照《2022年个人绩效目标责任书》《2023年个人绩效目标责任书》《2024年个人绩效目标责任书》以下简称“个人绩效目标责任书”)中的考核结果,激励对象个人绩效考核评价等级分为“A、B、C和D”四个等级,考核评价等级为“A、B、C和D”四个等级,考核评价等级为A,则激励对象个人绩效考核得分符合考核要求,激励对象可以行权;考核评价等级为B,则激励对象个人绩效考核得分符合考核要求,激励对象可以行权;考核评价等级为C,则激励对象个人绩效考核得分符合考核要求,激励对象可以行权;考核评价等级为D,则激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。激励对象考核评价等级与考核评价等级的考核结果与考核评价等级不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。激励对象考核评价等级与考核评价等级的考核结果与考核评价等级不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。

股权激励对象个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁额度×公司层面解锁比例(M)×个人层面解锁比例(P)

在公司业绩目标完成的前提下,若激励对象上一年度个人绩效评价结果为C及以上,则激励对象按照本次激励计划规定比例行权;若激励对象上一年度个人绩效评价结果为D,则激励对象当期可行权的股票期权均不得行权,激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

激励对象个人绩效目标责任书(个人绩效目标责任书)中考核结果由公司评定,考核结果由考核对象个人层面考核考核结果(A、“B、“C”和“D”四个等级)存在异议,首先提交至人力资源部进行重新评价,重新评价结果与原评价一致的情况下,考核评价结果有效;重新评价结果与原评价不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。激励对象考核评价等级与考核评价等级的考核结果与考核评价等级不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。

三、激励对象名单及其获授股票期权的数量与首次公示情况一致性的说明

首次授予登记完成的激励对象名单及获授股票期权的数量与公司在2022年6月14日在巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)披露的《2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单(调整后)》一致。

四、本次授予对公司财务状况和经营业绩的影响

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》的相关规定,本次股权激励计划确认的费用,同时计入管理费用,同时计入公允价值变动损益。

2022年6月13日,根据首次授予股票期权的公允价值确定激励对象的公允价值,2022-2025年激励计划成本摊销情况如下:

首次授予的股票期权	激励总金额(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
1,534.00	1,715.67	528.37	686.76	384.05	116.49

注:1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日股价和授予数量相关,还与财务会计核算方法、成本摊销年限等有关,同时计入管理费用、公允价值变动损益。

2、上述对公司经营成本的影响结果最终将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次激励计划的成本将计入成本费用科目,对公司目前损益情况,在不考虑激励计划对公司业绩的影响下,本次激励计划的摊销将对当期损益产生不利影响,但影响程度不大。考虑本次激励计划对公司未来发展的正向作用,由此激发管理层积极性,提高经营效率,降低代理成本,激励计划对公司业绩提升将高于其带来的费用增加。

特此公告。

深圳市芭田生态工程股份有限公司董事会
2022年7月21日

天津市广宇发展股份有限公司关于股票交易异常波动的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、股票交易异常波动情况说明

天津市广宇发展股份有限公司(以下简称“广宇发展”,证券代码:000537,以下简称“公司”)股票连续3个交易日(2022年7月18日、7月19日、7月20日)收盘价格涨幅偏离值累计达到20%,根据深圳证券交易所交易规则,属于股票交易异常波动。

二、董事会主要成员的关联关注情况及相关风险提示

经公司董事会核查,公司与实际控制人、控股股东及实际控制人均无关联关系,不存在应披露而未披露的重大事项。公司控股股东及实际控制人不存在关于公司的信息披露或内幕信息泄露的重大事项。

三、是否存在应披露而未披露信息的说明

经公司自查,本公司目前无任何根据深圳证券交易所上市规则等相关规定应予披露而未披露的重大事项,董事会也未获悉本公司有根据深圳证券交易所上市规则等相关规定应予披露而未披露的重大事项,对本公司股票交易价格产生较大影响的信息,不存在需要更正、补充之处。

四、后续的风险控制

(一)公司股价存在非公开传播消息的情形。

(二)公司股价存在非公开传播消息,不存在应披露而未披露的重大信息,公司股价的异常波动并非由内幕交易或操纵市场等违法违规行为所致。

(三)公司股价存在非公开传播消息,公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在关于公司的内幕交易或操纵市场等违法违规行为。

(四)公司股价存在非公开传播消息,公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在关于公司的内幕交易或操纵市场等违法违规行为。

特此公告。

天津市广宇发展股份有限公司
2022年7月21日

上海美特斯邦威服饰股份有限公司关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告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。

上海美特斯邦威服饰股份有限公司(以下简称“公司”)于2022年8月6日召开的2022年第一次临时股东大会审议通过了《关于公司本次重大资产重组方案的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理本次交易有关事宜的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理本次交易有关事宜的议案》,同日,公司发布了《关于公司2022年第二次临时股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的公告》,自公告发布之日起,公司董事会办理本次重大资产重组事宜的授权期限自公告之日起满一年时即行失效。

鉴于公司本次重大资产重组事宜的推进,公司董事会认为有必要提请股东大会授权董事会办理本次交易有关事宜的授权期限,并提请股东大会授权董事会办理本次交易有关事宜的授权期限。

一、本次股权激励计划履行的相关审批程序

1. 2022年5月24日,公司召开第七届董事会第十六次会议、第七届监事会第十一次会议,审议通过了《关于2022年股票期权与限制性股票激励计划(草案)及其摘要的议案》《关于公司2022年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理方案的议案》和《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》等相关议案,公司独立董事对此发表了同意的独立意见,律师出具了相应的法律意见书。

二、2022年股票期权首次授予登记情况

1、首次授予日:2022年6月13日

2、首次授予数量:1,534.00万份

3、首次授予人数:159人

4、首次授予的激励对象:公司向激励对象增发公司A股普通股股票

5、首次授予行权价格:5.70元/份

6、首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况:

姓名	职务	拟授予的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总量的比例	占目前股本总额的比例
林佩声	副董事长	50.00	16.667%	0.0564%
郑宇	董事、董事长	50.00	16.667%	0.0564%
冯军强	董事、副董事长	30.00	10.0000%	0.0338%
吴益辉	常务副总裁	50.00	16.667%	0.0564%
李耀青	副总裁	30.00	10.0000%	0.0338%
胡景星	财务总监	45.00	15.0000%	0.0507%
核心管理人员、核心技术/业务人员(13人)		45.00	15.0000%	0.0507%
合计		300.00	100.0000%	0.3383%

注:(1)本次激励计划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

(2)上述同一名称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股权激励计划授予激励对象获授本公司股票总额的1%,公司全部有效的股权激励计划涉及的标的股票数量累计超过股权激励计划授予激励对象获授本公司股票总额的10%。

(3)上表中数据若出现总授予数量与各单项授予之和数据不一致,均为四舍五入原因所致。

三、股权激励计划的有效期与等待期安排

股权激励计划的有效期为股票期权授予之日起至股权激励计划所涉及的限制性股票解除限售或回购注销之日止,最长不超过48个月。

股权激励计划的等待期为股票期权授予之日起至股权激励计划所涉及的限制性股票解除限售或回购注销之日止,最长不超过48个月。

股权激励计划的授予日期为2022年6月13日,自授予完成之日起,授予日与解除限售日之前预留部分的激励对象,股权激励对象在股权激励计划授予的限售期内不得转让、用于担保或其他用途。激励对象所获的限制性股票,经登记结算公司登记后即可享有其股票应有的权利,但不包括该等股票分红、配股、转售等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的公司股票解锁、派发股息红利、股权激励计划中向激励对象授予的股票,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股票限售期自股权激励计划授予之日起至股权激励计划所涉及的限制性股票解除限售或回购注销之日止。

股权激励对象的全部股票期权适用不同的等待期,分别为12个月、24个月和36个月,均自股权激励对象获授股票期权之日起计算。

首次授予股票期权行权时间安排如下表所示:

行权时间	行权比例
第一个行权期	首次授予的股票期权登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权登记完成之日起24个月后的最后一个交易日止
第二个行权期	首次授予的股票期权登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权登记完成之日起36个月后的最后一个交易日止
第三个行权期	首次授予的股票期权登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权登记完成之日起48个月后的最后一个交易日止

8. 业绩考核要求

(1)公司层面业绩考核要求

本次激励计划在2022年-2024年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以考核指标得分情况确定当年公司层面业绩考核得分(X),根据公司层面业绩考核得分(X)来确定当年公司层面解锁比例(M)如下表所示:

分年度(X)	0分	60分	80分	100分
第一个行权期	2022年净利润不低于2.00亿元	A<=1.20亿元	1.20亿元<A<=1.60亿元	1.60亿元<A<=2.00亿元
第二个行权期	2023年净利润不低于4.00亿元	A<=2.40亿元	2.40亿元<A<=3.20亿元	3.20亿元<A<=4.00亿元
第三个行权期	2024年净利润不低于6.00亿元	A<=3.60亿元	3.60亿元<A<=4.80亿元	4.80亿元<A<=6.00亿元

注:上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他股权激励计划的费用支出影响的数据作为计算依据。

公司层面业绩考核得分(X)对应的公司层面解锁比例(M)如下表所示:

公司业绩考核得分(X)区间	X=0分	X=60分	X=80分	X=100分
公司层面解锁比例(M)	0%	60%	80%	100%

股权激励对象个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁额度×公司层面解锁比例(M)×个人层面解锁比例(P)

在公司业绩目标完成的前提下,若激励对象上一年度个人绩效评价结果为C及以上,则激励对象按照本次激励计划规定比例行权;若激励对象上一年度个人绩效评价结果为D,则激励对象当期可行权的股票期权均不得行权,激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

激励对象个人绩效目标责任书(个人绩效目标责任书)中考核结果由公司评定,考核结果由考核对象个人层面考核考核结果(A、“B、“C”和“D”四个等级)存在异议,首先提交至人力资源部进行重新评价,重新评价结果与原评价一致的情况下,考核评价结果有效;重新评价结果与原评价不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。激励对象考核评价等级与考核评价等级的考核结果与考核评价等级不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。

三、激励对象名单及其获授股票期权的数量与首次公示情况一致性的说明

首次授予登记完成的激励对象名单及获授股票期权的数量与公司在2022年6月14日在巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)披露的《2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单(调整后)》一致。

四、本次授予对公司财务状况和经营业绩的影响

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》的相关规定,本次股权激励计划确认的费用,同时计入管理费用,同时计入公允价值变动损益。

2022年6月13日,根据首次授予股票期权的公允价值确定激励对象的公允价值,2022-2025年激励计划成本摊销情况如下:

首次授予的股票期权	激励总金额(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
1,534.00	1,715.67	528.37	686.76	384.05	116.49

注:1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日股价和授予数量相关,还与财务会计核算方法、成本摊销年限等有关,同时计入管理费用、公允价值变动损益。

2、上述对公司经营成本的影响结果最终将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次激励计划的成本将计入成本费用科目,对公司目前损益情况,在不考虑激励计划对公司业绩的影响下,本次激励计划的摊销将对当期损益产生不利影响,但影响程度不大。考虑本次激励计划对公司未来发展的正向作用,由此激发管理层积极性,提高经营效率,降低代理成本,激励计划对公司业绩提升将高于其带来的费用增加。

特此公告。

上海市美特斯邦威服饰股份有限公司董事会
2022年7月20日

视觉(中国)文化发展股份有限公司关于股东部分股份质押的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

视觉(中国)文化发展股份有限公司(以下简称“视觉”)控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在关于公司的内幕交易或操纵市场等违法违规行为。

一、股东部分股份质押的基本情况

(一)本次质押的基本情况

股东名称	质押为控股股东或第一大股东及其一致行动人	本次质押股份数量(万股)	占其所持股份比例	占公司总股本比例	是否为限售股	质押起始日	质押终止日	债权人	质押用途
吴玉强	是	1,400.00	16.6%	2.0%	否	2022年7月19日	2023年7月19日	国元证券股份有限公司	融资融券
合计	是	1,400.00	16.6%	2.0%	-	-	-	-	-

(二)质押股份累计质押情况

股东名称	持股数量(万股)	持股比例	本次质押股份数量(万股)	占其所持股份比例	占公司总股本比例	已质押股份数量(万股)	质押股份数量占其所持股份比例	占未质押股份比例	占未质押股份比例
梁军	8,816.26	12.58%	0	0	0	0	0%	0%	0%
廖明超	7,429.63	10.61%	3,044.00	3,044.00	40.97%	3,044.00	43.4%	6.76%	76.91%
吴玉强	8,416.13	12.01%	2,739.00	43.990%	49.18%	2,739.00	3.19%	0	0%
熊德军	3,195.81	4.56%	0	0	0	0	0	2.67	81.58%
梁世华	4,000.00	5.62%	0	0	0	0	0	0	0%
合计	27,897.84	39.22%	5,783.00	20.78%	25.7%	5,783.00	20.78%	9,388.11	45.22%

注:股权质押不涉及司法冻结、轮候冻结等限制情形。

视觉(中国)文化发展股份有限公司
2022年7月20日

江苏法尔胜股份有限公司股票交易异常波动的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、股票交易异常波动的具体情况

江苏法尔胜股份有限公司(以下简称“公司”)股票于2022年7月19日、2022年7月20日连续两个交易日收盘价格涨幅偏离值累计达到20%,根据深圳证券交易所上市规则的相关规定,属于股票交易异常波动。

二、董事会主要成员的关联关注情况及相关风险提示

经公司董事会核查,公司与实际控制人、控股股东及实际控制人均无关联关系,不存在应披露而未披露的重大事项。公司控股股东及实际控制人不存在关于公司的信息披露或内幕信息泄露的重大事项。

三、是否存在应披露而未披露信息的说明

经公司自查,本公司目前无任何根据深圳证券交易所上市规则等相关规定应予披露而未披露的重大事项,董事会也未获悉本公司有根据深圳证券交易所上市规则等相关规定应予披露而未披露的重大事项,对本公司股票交易价格产生较大影响的信息,不存在需要更正、补充之处。

四、后续的风险控制

(一)公司股价存在非公开传播消息的情形。

(二)公司股价存在非公开传播消息,不存在应披露而未披露的重大信息,公司股价的异常波动并非由内幕交易或操纵市场等违法违规行为所致。

(三)公司股价存在非公开传播消息,公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在关于公司的内幕交易或操纵市场等违法违规行为。

(四)公司股价存在非公开传播消息,公司控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在关于公司的内幕交易或操纵市场等违法违规行为。

特此公告。

江苏法尔胜股份有限公司
2022年7月21日

上海美特斯邦威服饰股份有限公司关于召开2022年第二次临时股东大会的通知

本公司董事会及全体董事保证本公告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。

上海美特斯邦威服饰股份有限公司(以下简称“公司”)定于2022年8月5日上午9:15-11:30召开2022年第二次临时股东大会,会议地点为上海市浦东新区康桥东路800号公司会议室。本次会议将采取现场投票与网络投票相结合的方式。

一、会议时间:2022年8月5日上午9:15-11:30

二、会议地点:上海市浦东新区康桥东路800号公司会议室

三、会议议题

1. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

2. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

4. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

5. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

6. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

7. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

上海美特斯邦威服饰股份有限公司关于召开2022年第二次临时股东大会的通知

本公司董事会及全体董事保证本公告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。

上海美特斯邦威服饰股份有限公司(以下简称“公司”)定于2022年8月5日上午9:15-11:30召开2022年第二次临时股东大会,会议地点为上海市浦东新区康桥东路800号公司会议室。本次会议将采取现场投票与网络投票相结合的方式。

一、会议时间:2022年8月5日上午9:15-11:30

二、会议地点:上海市浦东新区康桥东路800号公司会议室

三、会议议题

1. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

2. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

4. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

5. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

6. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

7. 审议《关于提请延长公司重大资产重组股东大会决议有效期及延长授权董事会办理相关事宜期限的议案》

8. 业绩考核要求

(1)公司层面业绩考核要求

本次激励计划在2022年-2024年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,以考核指标得分情况确定当年公司层面业绩考核得分(X),根据公司层面业绩考核得分(X)来确定当年公司层面解锁比例(M)如下表所示:

分年度(X)	0分	60分	80分	100分
第一个行权期	2022年净利润不低于2.00亿元	A<=1.20亿元	1.20亿元<A<=1.60亿元	1.60亿元<A<=2.00亿元
第二个行权期	2023年净利润不低于4.00亿元	A<=2.40亿元	2.40亿元<A<=3.20亿元	3.20亿元<A<=4.00亿元
第三个行权期	2024年净利润不低于6.00亿元	A<=3.60亿元	3.60亿元<A<=4.80亿元	4.80亿元<A<=6.00亿元

注:上述“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他股权激励计划的费用支出影响的数据作为计算依据。

公司层面业绩考核得分(X)对应的公司层面解锁比例(M)如下表所示:

公司业绩考核得分(X)区间	X=0分	X=60分	X=80分	X=100分
公司层面解锁比例(M)	0%	60%	80%	100%

股权激励对象个人当年实际解锁额度=个人当年计划解锁额度×公司层面解锁比例(M)×个人层面解锁比例(P)

在公司业绩目标完成的前提下,若激励对象上一年度个人绩效评价结果为C及以上,则激励对象按照本次激励计划规定比例行权;若激励对象上一年度个人绩效评价结果为D,则激励对象当期可行权的股票期权均不得行权,激励对象不得行权的股票期权由公司注销。

激励对象个人绩效目标责任书(个人绩效目标责任书)中考核结果由公司评定,考核结果由考核对象个人层面考核考核结果(A、“B、“C”和“D”四个等级)存在异议,首先提交至人力资源部进行重新评价,重新评价结果与原评价一致的情况下,考核评价结果有效;重新评价结果与原评价不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。激励对象考核评价等级与考核评价等级的考核结果与考核评价等级不一致的情况下,激励对象个人绩效考核得分不符合考核要求,激励对象不得行权。

三、激励对象名单及其获授股票期权的数量与首次公示情况一致性的说明

首次授予登记完成的激励对象名单及获授股票期权的数量与公司在2022年6月14日在巨潮资讯网(http://www.cninfo.com.cn)披露的《2022年股票期权与限制性股票激励计划首次授予激励对象名单(调整后)》一致。

四、本次授予对公司财务状况和经营业绩的影响

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》的相关规定,本次股权激励计划确认的费用,同时计入管理费用,同时计入公允价值变动损益。

20