证券代码:688618　　证券简称:三旺通信　　公告编号:2022-048

深圳市三旺通信股份有限公司 2022 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:第一类限制性股票及第二类限制性股票

● 股份来源:深圳市三旺通信股份有限公司(以下简称“公司”)向激励对象定向发行的公司 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:

《深圳市三旺通信股份有限公司 2022 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”)拟向激励对象授予不超过 46.67 万股限制性股票,约占本激励计划公告时公司股本总额 5,052.7495 万股的 0.92%。其中,首次授予第一类限制性股票 20.30 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.40%,首次授予第二类限制性股票 20.30 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.40%,首次授予权益合计 40.60 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.80%,约占本激励计划拟授予权益总量的 86.99%;预留授予权益(第一类限制性股票或第二类限制性股票)6.07 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.12%,约占本激励计划拟授予权益总量的 13.01%。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,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》(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》”)、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》(以下简称“《自律监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳市三旺通信股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,本公司不存在其他正在执行的对董事、监事、高级管理人员、核心技术人员、员工实行的股权激励方案。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第一类限制性股票及第二类限制性股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第一类限制性股票,经中国证券登记结算有限公司上海分公司登记后便享有应有的股东权利,包括但不限于分红权、配股权、投票权等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第二类限制性股票,在满足相应归属条件后,在归属期内以授予价格分次获得公司增发的 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,经登记结算公司登记后便享有应有的股东权利,包括但不限于分红权、配股权、投票权等;激励对象获授的第二类限制性股票在归属前,不享有公司股东权利。

激励对象获授的限制性股票在解除限售/归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行 A 股普通股股票。

三、股权激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 46.67 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 5,052.7495 万股的 0.92%。其中,首次授予第一类限制性股票总量为 20.30 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.40%,首次授予第二类限制性股票 20.30 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.40%,首次授予权益合计 40.60 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.80%,约占本激励计划拟授予权益总量的 86.99%;预留授予权益(第一类限制性股票或第二类限制性股票)6.07 万股,约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.12%,约占本激励计划拟授予权益总量的 13.01%。

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草案公告时公司股本总额的 20.00%。本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,累计不超过本计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票完成归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

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》《自律监管指南》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

本激励计划激励对象为公司(含子公司)任职的公司董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员、核心技术(业务)骨干及董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事、监事)。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会(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)激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象总人数合计 65 人,约占公司 2021 年年底在职员工总数 430 人的 15.12%,包括:

1、公司董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员;

2、核心技术(业务)骨干;

3、董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。所有激励对象在公司或下属经营单位任职并已与公司或下属经营单位签署劳动合同或聘用合同。

本激励计划的首次授予激励对象包含公司实际控制人之一熊伟先生、直接及间接持股 5%以上股东熊伟、袁自军先生。公司将其纳入本激励计划的原因在于:

熊伟先生现任公司董事长、总经理,负责公司战略方向、市场营销、对外投资等工作,对公司的战略方针、经营决策及重大经营管理事项具有重大影响。熊伟先生作为公司实际经营管理核心,长期负责公司的战略规划、经营决策和业务拓展,其丰富的理论知识及实战经验让公司始终站在市场发展的前沿,对公司具有重大贡献。

袁自军先生现任供应链管理中心负责人,负责战略采购、产品交付等工作。供应链管理是三旺通信企业发展、行业竞争的重要一环,是三旺通信总体战略变革的重要组成部分,同时是助力各分子公司、市场部门、职能部门降本增效的有效措施。

因此,本激励计划将熊伟、袁自军先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需求,符合《上市规则》第十章之第 10.4 条关于激励对象的规定及其它相关法律法规的规定,具有必要性和合理性。

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 个月内确定,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当次激励对象相关信息,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)激励对象获授限制性股票的分配情况

1、本激励计划拟向激励对象首次授予第一类限制性股票 20.30 万股,首次授予部分具体分配情况如下:

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划首次授予权益总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员					
熊伟	中国	董事长、总经理、核心技术人员	1.40	3.4483%	0.0277%
袁自军	中国	董事	0.70	1.7241%	0.0139%
袁玲	中国	财务总监	0.40	0.9852%	0.0079%
熊莹莹	中国	董事会秘书	0.40	0.9852%	0.0079%
刘茂明	中国	核心技术人员	0.70	1.7241%	0.0139%
阳桂林	中国	核心技术人员	0.40	0.9852%	0.0079%
杨敬力	中国	核心技术人员	0.25	0.6158%	0.0049%
钱小涛	中国	核心技术人员	0.25	0.6158%	0.0049%
二、其他激励对象					
核心技术(业务)骨干、董事会认为需要激励的其他人员(57 人)			15.80	38.9163%	0.3127%
合计			20.30	50.0000%	0.4018%

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本激励计划公告时公司股本总额的 1%。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不超过本激励计划公告时公司股本总额的 20%。

2、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、外籍员工。

3、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。

2、本激励计划拟向激励对象首次授予第二类限制性股票 20.30 万股,首次授予部分具体分配情况如下:

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划首次授予权益总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、对公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人员					
熊伟	中国	董事长、总经理、核心技术人员	1.40	3.4483%	0.0277%
袁自军	中国	董事	0.70	1.7241%	0.0139%
袁玲	中国	财务总监	0.40	0.9852%	0.0079%
熊莹莹	中国	董事会秘书	0.40	0.9852%	0.0079%
刘茂明	中国	核心技术人员	0.70	1.7241%	0.0139%
阳桂林	中国	核心技术人员	0.40	0.9852%	0.0079%
杨敬力	中国	核心技术人员	0.25	0.6158%	0.0049%
钱小涛	中国	核心技术人员	0.25	0.6158%	0.0049%
二、其他激励对象					
核心技术(业务)骨干、董事会认为需要激励的其他人员(57 人)			15.80	38.9163%	0.3127%
合计			20.30	50.0000%	0.4018%

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本激励计划公告时公司股本总额的 1%。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不超过本激励计划公告时公司股本总额的 20%。

2、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、外籍员工。

3、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。

(四)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的审核意见及公示情况的说明。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《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得获授限制性股票,已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司按授予价格回购并注销;已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属,并作废失效。

五、本激励计划的相关时间安排

(一)第一类限制性股票激励的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、第一类限制性股票激励计划的有效期

本激励计划第一类限制性股票的有效期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、第一类限制性股票激励计划的授予日

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 日内向激励对象授予第一类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,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施第一类限制性股票激励计划,未授予的第一类限制性股票失效。公司不得授出第一类限制性股票的下述期间不计入 60 日期限之内。

公司在下列期间不得向激励对象授予第一类限制性股票:

(1)公司年度报告、半年度报告公告前三十日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至实际公告之日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(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在决策过程中,至依法披露后两个交易日内;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他时间。

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。

公司在向激励对象授出限制性股票前,应召开公司董事会就本激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议,公司独立董事及监事会应当发表明确意见;律师事务所应当对激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予第一类限制性股票,并完成验资、公告、登记等相关程序。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持公司股票的行为且经核查后不存在利用内幕信息进行交易的情形,公司可参照《证券法》中短线交易的规定推迟至最后一笔减持交易之日起 6 个月后授予其限制性股票。

3、第一类限制性股票激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予的第一类限制性股票限售期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的第一类限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后,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。

本激励计划首次授予的第一类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
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至首次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%
第二个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至首次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%
第三个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日至首次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%

若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之前授出,则预留部分第一类限制性股票与首次授予部分的解除限售期及各期解除限售时间安排一致;若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之后授出,则预留部分第一类限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予登记完成之日起 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申请解除限售的该期限制性股票,公司将按本计划规定的原则回购并注销,不得递延至下期解除限售。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细等事项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。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购注销的,则因前述原因获得的股份将一并回购注销。

4、禁售期

激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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。

(二)第二类限制性股票激励的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、第二类限制性股票激励计划的有效期

本激励计划第二类限制性股票的有效期为自限制性股票首次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。

2、第二类限制性股票激励计划的授予日

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 日内向激励对象授予第二类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,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施第二类限制性股票激励计划,未授予的第二类限制性股票失效。

3、第二类限制性股票激励计划的归属安排

本激励计划授予的第二类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,且不得在下列期间内归属:

(1)公司年度报告、半年度报告公告前三十日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前三十日起算,至实际公告之日;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内;

(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,至依法披露后两个交易日内;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其他时间。

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。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票的各批次归属比例及时间安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之前授予,则预留部分第二类限制性股票与首次授予部分的归属期及各期归属安排一致;若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之后授出,则预留部分第二类限制性股票的归属期及各期归属安排如下:

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 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。

激励对象根据本激励计划获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细等事项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,若届时第二类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。

4、禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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。

六、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

1、第一类限制性股票(含预留授予)的授予价格为每股 34 元,即满足授予条件后,激励对象可以每股 34 元的价格购买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。

2、第二类限制性股票(含预留授予)的授予价格为每股 45 元,即满足归属条件后,激励对象可以每股 45 元的价格购买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。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本激励计划第一类限制性股票的授予价格采用自主定价方式,并确定为 34 元/股:

(1)本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价(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 75.60 元,本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 44.97%;

(2)本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价(前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量)为每股 81.18 元,本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 41.88%。

(3)本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价(前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量)为每股 76.08 元,本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 44.69%。

(4)本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价(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 67.55 元,本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 50.33%。

本激励计划第二类限制性股票的授予价格采用自主定价方式,并确定为 45 元/股:

(1)本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价(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 75.60 元,本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 59.53%;

(2)本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价(前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量)为每股 81.18 元,本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 55.44%。

(3)本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价(前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量)为每股 76.08 元,本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 59.15%。

(4)本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价(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 67.55 元,本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 66.62%。

2、定价依据

本激励计划限制性股票的授予价格采取自主定价的方式,限制性股票授予价格及定价方法的确定,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,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。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响,本激励计划设置了合理的业绩考核目标,该目标的实现需要发挥核心员工的主观能动性和创造性,本激励计划的定价原则与业绩要求相匹配。

公司所处的工业互联网通信行业属于技术密集型行业,伴随工业互联网业务场景的不断发展与成熟,对网络基础设施提出了更高的要求,也促进了工业互联网网络技术向融合化、无线化、智能化、归一化方向演进发展。为推动“技术+市场”的双轮驱动发展,公司设置了以技术创新与产品开发为导向的产品业务群,围绕产品规划、产品生命周期管理、项目管理、技术平台开发等方面的管理与客户业务群达成高度协同发展的共识,共同朝着“以客户为中心”的目标趋向保持一致,确保各研发产线对产品成功负责,对市场负责,对客户负责,真正落实以科技创新的源动力支撑公司技术与产品领先一步的目标。为实现这一目标需要大量高水平人才的支撑和保障,人才是公司的最大、最重要的资源。公司的发展需要稳定的管理团队和核心骨干人员,保持公司在未来行业发展中的竞争力,而股权激励计划是稳定核心团队与核心人员的重要途径之一。因此,公司拟实施本激励计划,推进公司长期发展与运营,进一步完善企业薪酬体系,增加员工企业荣誉感与归属感,吸引和保留核心员工,同时,积极引入外部优秀人才,强化发展人才队伍,提高企业核心竞争力。本次激励计划的激励对象属于具备高素质的复合型人才,需要有长期的激励政策配合,实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,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,公司决定将本激励计划的第一类限制性股票以 34 元/股及第二类限制性股票以 45 元/股确定为授予价格,本次激励计划的实施将进一步稳定核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

公司聘请的有证券从业资质的独立财务顾问将对本激励计划的可行性、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发表意见。具体详见公司同日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司关于深圳市三旺通信股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

七、限制性股票的授予与解除限售/归属条件

(一)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,则公司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。

(二)限制性股票的解除限售/归属条件

解除限售/归属期内,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/归属:

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。

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第一类限制性股票应当由公司按授予价格回购注销;已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属,并作废失效。

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。

如激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的,则该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票应当由公司按授予价格回购注销;已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属,并作废失效。

3、获授第二类限制性股票的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第二类限制性股票在归属前,须满足 12 个月以上的任职期限。

4、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予第一类限制性股票及第二类限制性股票的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

首次授予的第一类限制性股票及第二类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标及对应可解除限售/归属比例如下表所示:

对应考核年度		营业收入增长率 A	
		触发值(An)	目标值(Am)
第一个解除限售/归属期	2023 年	18%	30%
第二个解除限售/归属期	2024 年	56%	70%
第三个解除限售/归属期	2025 年	60%	100%

注:1、上述“营业收入”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“营业收入增长率”以公司 2022 年营业收入为基数计算;

3、上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

考核指标	业绩完成度	公司层面可解除限售比例(X1)	公司层面可归属比例(X2)
营业收入增长率 A	A≥Am	100%	100%
	An≤A<Am	60%	60%
	A<An	0	0

若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之前授出,则考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,业绩考核目标及对应可解除限售/归属比例与首次授予部分一致;若预留部分在 2023 年第三季度报告披露之后授出,则考核年度为 2024-2025 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,公司层面各年度业绩考核目标及对应可解除限售/归属比例如下表所示:

对应考核年度		营业收入增长率 A	
		触发值(An)	目标值(Am)
第一个解除限售/归属期	2024 年	56%	70%
第二个解除限售/归属期	2025 年	60%	100%

注:1、上述“营业收入”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“营业收入增长率”以公司 2022 年营业收入为基数计算;

3、上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

考核指标	业绩完成度	公司层面可解除限售比例(X1)	公司层面可归属比例(X2)
营业收入增长率 A	A≥Am	100%	100%
	An≤A<Am	60%	60%
	A<An	0	0

注:1、上述“营业收入”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“营业收入增长率”以公司 2022 年营业收入为基数计算;

3、上述限制性股票解除限售/归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

5、个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,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打分,具体如下表所示:

个人上一年度考核结果(S)	S≥80	80>S≥60	S<60
个人层面系数(N)	100%	80%	0

若各年度公司层面业绩考核达标,获授第一类限制性股票的激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面可解除限售比例(X1)×个人层面系数(N)×个人当年计划解除限售额度。

若各年度公司层面业绩考核达标,获授第二类限制性股票的激励对象个人当年实际归属额度=公司层面可归属比例(X2)×个人层面系数(N)×个人当年计划归属额度。

激励对象当期计划解除限售的第一类限制性股票因考核原因不能解除限售或不能完全解除限售的,由公司按授予价格回购注销,不可递延至下一年度;当期计划归属的第二类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制定的《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

6、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率,营业收入增长率指标反映企业经营状况和市场规模,是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一。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,公司为本次限制性股票激励计划设定了前述业绩考核目标。

在目前国内经济结构调整、行业竞争加剧的背景下,该指标具有一定的挑战性,但是,压力与动力并存,这一指标的设定不仅有助于提升公司竞争力,也有利于调动公司管理层和核心骨干人员的积极性和创造性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,从而为股东带来更多回报。

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解除限售/归属的条件。

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。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1、薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2、董事会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激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励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/归属、回购注销/作废失效、办理有关登记的工作。

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明确意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。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、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

4、公司应当在召开股东大会前,内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于 10 天)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况说明。公司应当对内幕信息知情人及激励对象在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的,或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,均不得成为激励对象,但法律、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。

5、公司股东大会在对本次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 2/3 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。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/归属、回购注销/作废失效、办理有关登记的工作。

(二)第一类及第二类限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,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。

3、公司监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。

4、公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,独立董