

证券代码: 688162 证券简称: 巨一科技 公告编号: 2024-018

## 安徽巨一科技股份有限公司 第二届监事会第十一次会议决议公告

本公司监事会及全体监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。

### 一、监事会会议召开情况

1. 安徽巨一科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)第二届监事会第十一次会议通知于2024年5月7日以电子邮件方式送达全体监事,因情况紧急,全体监事一致同意豁免本次会议召开情况。

2. 会议于2024年5月7日以通讯会议方式召开。

3. 会议应出席监事3名,实际出席监事3名。

4. 会议由监事会主席郝高亮先生主持,公司部分高级管理人员列席了本次会议。

5. 本次会议的召开符合《中华人民共和国公司法》及《安徽巨一科技股份有限公司章程》的有关规定。

### 二、监事会会议审议情况

1. 审议通过《关于公司<2024年限制性股票激励计划(草案修订稿)>及其摘要的议案》。监事会认为,公司《2024年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及其摘要的内容符合《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》等相关法律法规和规范性文件的规定。本次激励计划的实施将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。因此,监事会同意公司实施2024年限制性股票激励计划。

决议结果:同意3票,反对0票,弃权0票。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.se.com.cn)的《安徽巨一科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案修订稿)》及《安徽巨一科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案修订稿)摘要公告》(公告编号:2024-019)。

2. 审议通过《关于公司<2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)>的议案》。

监事会认为,公司《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)》符合相关法律法规的规定以及公司的实际情况,可保证公司2024年限制性股票激励计划的顺利实施,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形,同意考核管理办法的所有内容。

决议结果:同意3票,反对0票,弃权0票。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.se.com.cn)的《安徽巨一科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法(修订稿)》。

安徽巨一科技股份有限公司  
监事会  
2024年5月9日

证券代码: 688162 证券简称: 巨一科技 公告编号: 2024-019

## 安徽巨一科技股份有限公司 2024年限制性股票激励计划 (草案修订稿)摘要公告

本公司监事会及全体监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:

- 激励方式:第二类限制性股票
- 股票来源:第二类限制性股票的股票来源为公司向激励对象定向发行和/或从二级市场回购的A股普通股股票。
- 股权激励权益总数及涉及的标的股票总数:《安徽巨一科技股份有限公司2024年限制性股票激励计划(草案修订稿)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予的第二类限制性股票数量为408万股,约占本激励计划草案公告时股本总额的2.97%。其中,首次授予337万股,约占本激励计划草案公告时股本总额的82.60%;占拟授予权益总额的82.60%;预留71万股,约占本激励计划草案公告时股本总额的2.45%,占拟授予权益总额的17.40%。

一、股权激励计划的目的

为了进一步完善公司治理,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,有效降低股权激励计划对公司利益和核心团队个人利益造成的不利影响,实现各方共同利益的长远发展,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《公司章程》的规定,制定本激励计划。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票,股票来源为公司向激励对象定向发行和/或从二级市场回购的A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟授予的第二类限制性股票数量为408万股,约占本激励计划草案公告时股本总额的2.97%。其中,首次授予337万股,约占本激励计划草案公告时股本总额的2.45%;占拟授予权益总额的82.60%;预留71万股,约占本激励计划草案公告时股本总额的0.52%,占拟授予权益总额的17.40%。

四、股权激励计划的确定依据、范围及各自应授予的权益数量

(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公司任职的董事、高级管理人员、核心技术人员和董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事、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、父母、子女),所有激励对象由公司薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)提名,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为149人,约占公司截至2023年12月31日员工总数的4.33%,包括:

1. 公司董事会、高级管理人员、核心技术人员;

2. 董事会认为需要激励的其他人员。

上述激励对象中,公司董事必须由经股东大会选举产生,高级管理人员必须由经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划的考核期内同时在公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

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,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,公司按相关要求及时准确披露激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准并依据公司后续实际发展情况而定。

(三)激励对象获授限制性股票的分配情况

本激励计划授予第二类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	授予第二类限制性股票数量(万股)	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划草案公告时股本总额的比例
<strong>一、董事、高级管理人员、核心技术人员</strong>				
王雨旺	董事、董事会秘书、核心技术人员	4.00	1.96%	0.068%
申启步	董事、副总经理	30.00	2.45%	0.073%
马文明	董事、核心技术人员	8.00	1.96%	0.058%
常培培	财务负责人	4.00	0.98%	0.029%
任亚峰	核心技术人员	6.00	1.47%	0.044%
范仕伦	核心技术人员	6.00	1.47%	0.044%
<strong>二、其他激励对象</strong>				
董事会认为需要激励的其他人员(143人)		295.00	72.30%	2.149%
激励授予合计		337.00	82.60%	2.454%
预留部分		71.00	17.40%	0.517%
合计		408.00	100.00%	2.972%

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,累计不超过本计划经股东大会审议时公司股本总额的1%,公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的股票累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%,预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的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、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。

3、上述人数值若出现总数与各分项数量之和尾数不符,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,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. 公司董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日经薪酬委员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、本激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期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60个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经股东大会审议通过且经公司董事会确定,授予日必须为交易日,公司须在股东大会审议通过后60日内向首次授予的激励对象首次授予限制性股票并发布公告;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,并最终实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确激励对象的,预留部分对应的限制性股票失效。

(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归属条件后将按约定比例分批归属,归属日必须为交易日,但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,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,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日内;

3. 自可能对本公司股票交易价格或者投资决产生较大影响的重要事件发生之日或者至该决策程序之日,至依法披露之日;

4. 中国证监会和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,如相关法律法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

本次激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下:

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起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起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起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分在2024年第三季度报告披露前授予完成,则预留授予限制性股票的各批次归属比例及安排与首次授予部分保持一致;若预留部分在2024年第三季度报告披露后授予完成,则预留授予限制性股票的各批次归属比例及安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起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起至预留授予之日起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,作作废处理。

激励对象根据本激励计划获授的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,且在归属前不得转让、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。

(四)本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其出售限制的时间段。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》《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、规章以及规范性文件及《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,公司董事会将收回其所得收益。

3. 激励对象为公司董事和高级管理人员的,减持股票还需遵守《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》等相关规定。

4. 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、规章以及规范性文件及《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,则那部分激励对象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

限制性股票的授予价格为每股20.17元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股20.17元的价格购买公司向二级市场回购的公司A股普通股股票和/或向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划授予限制性股票的授予价格为20.17元/股。

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20.25元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的99.60%;

2. 本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(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23.08元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的87.39%;

3. 本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(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22.43元,本次授予价格占前60个交易日交易均价的89.92%;

4. 公司应当召开股东大会,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位(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激励计划前5日披露监事会审核名单及公示情况的说明。

公司应当向内幕信息知情人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。如存在内幕交易及买卖本公司股票的不构成激励对象,且,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,亦不构成激励对象。

5. 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本次限制性股票激励计划授予事项表决时,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,股东大会应当根据《管理办法》第八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,单独计票并披露除公司董事、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和归属事宜。

(三)限制性股票的授予程序

1. 股东大会审议通过股权激励计划且薪酬与考核委员会、董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司向激励对象签署《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予权益前,薪酬与考核委员会、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。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议通过,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书。

3. 公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行审核并发表意见。

4. 公司向激励对象授予权益时,律师事务所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,应当及时披露未完成的原因,并公告终止实施股权激励计划,自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法规规定上市公司不得授权审议的期间不在此限,60日内)。

预留权益的授予应当在股权激励计划草案公告后12个月内完成,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1. 公司薪酬与考核委员会、董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,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归属条件是否成就出具法律意见书。

2. 对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜(可分多次);对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

(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分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

激励对象归属的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批办理归属事宜:

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施股权激励的;

(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分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;若公司发生不得实施股权激励的情形,且激励对象对此负有责任的,或激励对象发生上述第2条规定的不得授予限制性股票的情形,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. 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考核年度为2024-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

首次授予的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标及对应可归属比例如下表所示:

归属期	业绩考核目标A	业绩考核目标B
第一个归属期	以2023年为基数,公司2024年营业收入较2023年同比增长3%	2024年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%
第二个归属期	以2023年为基数,公司2025年营业收入较2024年同比增长3%	2025年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%
第三个归属期	以2023年为基数,公司2026年营业收入较2025年同比增长3%	2026年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%

注:“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。

业绩目标完成情况	公司层面可归属比例
A.B全部完成	100%
A.B完成其一	70%
A.B均未完成	0

若预留部分限制性股票在2024年三季度披露后授予,则预留部分业绩考核与首次授予部分一致;若预留部分限制性股票在2024年三季度披露后授予,则预留部分考核年度为2025-2026年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标A	业绩考核目标B
第一个归属期	以2023年为基数,公司2025年营业收入较2023年同比增长10%	2025年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%
第二个归属期	以2023年为基数,公司2026年营业收入较2025年同比增长21%	2026年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%

业绩目标完成情况	公司层面可归属比例
A.B全部完成	100%
A.B完成其一	70%
A.B均未完成	0

若公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

### 5、个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属额度。个人层面考核按照下表考核结果确定:

个人综合考核结果	个人层面可归属比例
优秀/良好	100%
合格	65%
不合格	0%

若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际归属额度=公司层面可归属比例×个人当年可归属比例×个人当年计划归属额度

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,不可递延至以后年度。

### (三)考核指标的科学性和合理性说明

公司具有很强的科创属性,属于典型的技术密集型、人才密集型行业,公司主营的智能装备和新能源汽车电机电控等部件需要跨学科知识的积累和跨行业技术的整合,且对研发人员的专业水平和工作经验要求较高,行业人才竞争激烈。因此,公司一直以来都高度重视研发投入和人才的建设。以期,国务院发布《关于全面加强防范风险推动资本市场高质量发展的若干意见》,提出鼓励上市公司聚焦主业,综合运用并购重组、股权激励等方式推动高质量发展,公司实施本次激励计划,既是对公司经营发展理念的贯彻,也符合当前国家政策指引方向。参与本次激励计划的员工均为公司重要管理骨干及核心骨干,在公司日常经营管理中发挥重大作用。本次激励计划的实施,将更有利于留住和吸引优秀人才,进一步完善公司激励与约束机制,构建利益共同体,为股东创造更大价值。

本激励计划采用第二类限制性股票为激励方式,授予价格约为本激励计划草案公告前1个交易日交易均价的99.60%,前60个交易日交易均价的89.92%。本次授予价格以促进公司发展、维护股东利益为根本目的,本着激励与约束更有效的原则而定。基本符合授予市场价格授予的授予价格,体现了公司对未来发展前景的信心,将有效促进股东利益、公司利益和员工个人利益的综合实现。

2023年,公司持续获取国际新能源汽车知名企业订单,客户结构不断优化,国际化战略稳步推进,智能装备业务订单交付较上年同期显著增长。但与此同时,随着新能源汽车行业竞争日益加剧,公司新能源汽车电机电控零部件产品交付不及预期,导致营业收入增速同比下降。加之公司部分主力客户定点的新产品尚处于开发阶段,相关费用大幅增加,短期内制约了公司盈利能力。公司根据战略布局和研发规划,持续增加新能源汽车电机电控等部件的研发投入——2023年度,公司研发投入3.10亿,同比增长28.08%。在上述内因、外因共同影响下,净利润水平的考核指标难以准确反映公司发展需求。为持续提升公司市场份额、保持公司竞争地位,实现公司战略规划及经营目标,公司在制定本激励计划考核目标时,合理预留并兼顾本激励计划的激励作用,选取营业收入和分红比例作为考核指标。营业收入反映公司经营情况及企业成长性,而分红比例反映对股东的回报。本次激励计划考核指标以2023年为基数,公司2024-2026年营业收入增长率不低于5%、10%、21%;2024-2026年每年现金分红不低于上市公司期末可供分配利润的15%。营业收入增长率指标的设定和实现将改变公司营业收入增速放缓的现状,实现公司能力和市场份额的持续提升,具有一定的挑战性,有利于提升公司的综合竞争力;现金分红比例指标兼顾了股东、公司、激励对象三方的利益,在实现激励对象个人利益、促进公司战略目标达成的同时,为股东带来更高效、更持久的回报。

本次激励计划的考核指标的选取及考核目标的设计科学、合理,是综合考虑公司人才需求、激励价格和内外环境等因素的审慎决策,在当前国际宏观经济形势存在较大不确定性的情况下兼顾了一定的战略性和可实施性,有助于调动员工的积极性,确保公司未来发展目标和经营目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。除公司层面的考核外,公司对个人还设置了严格的绩效考核要求,能够对激励对象的工作绩效做出准确全面的评价,公司会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. 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2. 公司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者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公司董事会,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)等工作。

3. 监事会应当对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。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

4. 公司应当召开股东大会,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位(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激励计划前5日披露监事会审核名单及公示情况的说明。

公司应当向内幕信息知情人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。如存在内幕交易及买卖本公司股票的不构成激励对象,且,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,亦不构成激励对象。

5. 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司股东大会在对本次限制性股票激励计划授予事项表决时,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,股东大会应当根据《管理办法》第八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,单独计票并披露除公司董事、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和归属事宜。

#### (二)限制性股票的授予程序

1. 股东大会审议通过股权激励计划且薪酬与考核委员会、董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司向激励对象签署《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予权益前,薪酬与考核委员会、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。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议通过,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书。

3. 公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行审核并发表意见。

4. 公司向激励对象授予权益时,律师事务所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,应当及时披露未完成的原因,并公告终止实施股权激励计划,自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法规规定上市公司不得授权审议的期间不在此限,60日内)。

预留权益的授予应当在股权激励计划草案公告后12个月内完成,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

#### (三)限制性股票的归属程序

1. 公司薪酬与考核委员会、董事会应当在限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,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归属条件是否成就出具法律意见书。

2. 对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜(可分多次);对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

(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分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

激励对象归属的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批办理归属事宜:

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、