

证券简称:格林美 证券代码:002340  
格林美股份有限公司  
2024年限制性股票激励计划(草案)摘要

2024年8月  
声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

本公司所有激励对象承诺,公司如有在激励计划文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益安排的,激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

- 一、本激励计划依据《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》等有关法律法规、规范性文件及《格林美股份有限公司章程》制定。
- 二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票,股票来源为格林美股份有限公司从二级市场回购的本公司A股普通股。
- 三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为9,205,000股,占本激励计划草案公告时公司股本总额5,131,291,557股的0.18%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

公司2022年第二次临时股东大会审议通过的《2022年限制性股票激励计划》尚在实施中。截至本激励计划草案公告之日,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额累计未超过股权激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。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,累计不超过本计划公告时公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划授予的激励对象共计181人,包括公司高级管理人员(含子公司)任职的领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员。不包括公司独立董事、监事、单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

五、本激励计划授予激励对象限制性股票的价格为3.18元/股。在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间,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,限制性股票的授予价格将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划限制性股票有效期为自限制性股票授予之日起至所有限制性股票解除限售期届满注销完毕之日止,最长不超过60个月。

七、本激励计划授予的限制性股票在授予登记完成之日起12个月内,分3期解除限售,每期解除限售的比例分别为35.00%、35.00%、30.00%。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不存在实行股权激励的情形:  
(一)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;  
(二)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;

(三)上市公司最近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;  
(四)法律法规规定不得实行股权激励的;  
(五)中国证监会认定的其他情形。

九、参与本激励计划的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定,不存在不得成为激励对象的下列情形:  
(一)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;  
(二)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;  
(三)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;

(四)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;  
(五)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;  
(六)中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

十一、激励对象承诺,若公司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行使权益安排的,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,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、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授予权益,并完成登记、公告等相关程序,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,并宣告停止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关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。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权结构不符合上市条件。

第四章 释义

格林美/本公司/公司	指	格林美股份有限公司
激励计划/本激励计划/激励计划	指	格林美股份有限公司2024年限制性股票激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划设定的条件授予的,授予激励对象一定数量的公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得限制性股票的激励对象,包括领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员
授予权益	指	公司向激励对象授予限制性股票的行为,授予权益之日即授予限制性股票当日
授予权益完成	指	自限制性股票授予登记完成之日起至所有激励对象限制性股票解除限售期届满注销完毕之日止的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后,激励对象持有的限制性股票可解除限售的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划,激励对象满足限制性股票解除限售期必须满足的条件
《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》
《上市公司股权激励管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《信息披露管理办法》	指	《深圳证券交易所上市公司信息披露管理办法》
《创业板上市公司证券发行注册管理办法(试行)》	指	《创业板上市公司证券发行注册管理办法(试行)》
《上市公司章程指引》	指	《格林美股份有限公司章程》
《股权激励管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
中国证监会/证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所/交易所	指	深圳证券交易所
证券登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元/万元	指	人民币元/人民币万元

第二章 本激励计划的目的与原则

为了把握全球市场机遇,应对未来挑战,引进全球精英人才,鼓励出海,精准聚焦引进、培育、汇聚一批具有国际化视野、突破未来关键技术、产生重大创新成果、引领行业发展、能为公司发展发挥重大作用和重要贡献的高素质人才,打造具有国际竞争力的世界一流高端人才队伍,以国家经济发展绿色转型为契机,全面实施技术创新、管理升级、经营提质增效、推动公司绿色产业创新,推动中国技术走向世界,全面提升核心竞争力,助力公司服务全球的碳达峰碳中和战略,为世界绿色发展与经济社会可持续发展做出积极贡献。同时,为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员积极性和主动性,有效激励股东利益、公司利益和员工利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障全体股东利益的前提下,按照权责与贡献对等的原则,根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

第三章 本激励计划的组织机构

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。股东大会可以在授权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薪酬和修订本激励计划,并向公司董事会会议、股东大会对本激励计划审议通过,报公司股东大会审批,并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、公司董事会是本激励计划的监督机构,应就本激励计划是否有利于公司的持续发展,是否存在损害激励对象及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的激励对象名单进行审核,并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件及证券交易所业务规则进行监督。独立董事应对本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之日起其变更的,监事会应当就变更后的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。

公司向激励对象授出权益前,监事会应当对本激励计划规定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异,监事会应当对权益发生变化的原因发表明确意见。

激励对象在行使权益前,监事会应当就本激励计划规定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第四章 激励对象确定的依据和范围

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》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(含子公司)领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员。所有激励对象均由公司董事会薪酬与考核委员会提名,并经公司监事会审核确定。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计181人,包括:

- 1、公司(含子公司)领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才;
- 2、青年骨干人才、出海员工及其他工程技术人员。

以上激励对象不包含公司独立董事、监事、单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

以上激励对象中,董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。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规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

三、激励对象的核实

1、本激励计划的激励对象经审议通过,公司将由内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10个工作日。

2、公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公司意见,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露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。经薪酬委员会调整的激励对象名单亦应经公司董事会会议审议。

第五章 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票,股票来源为格林美股份有限公司从二级市场回购的本公司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数量为9,205,000股,占本激励计划草案公告时公司股本总额5,131,291,557股的0.18%。

公司2022年第三次临时股东大会审议通过的《2022年限制性股票激励计划》尚在实施中。截至本激励计划草案公告之日,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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的10.00%。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,累计不超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

若在计划公告日至激励对象完成限制性股票登记日期间,公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,则对限制性股票数量进行相应的调整。

激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与本激励计划的,公司董事会对授予数量作出相应调整,包括将离职员工或放弃参与员工的已获权益直接调减或在激励对象之间进行分配。

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授予登记完成之日起12个月内,分3期解除限售,每期解除限售的比例分别为35.00%、35.00%、30.00%。

序号	人员类别	姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占原股权激励总量的比例	占目前总股本的比例
1		郭亚光	前领军人物、副总经济师	8.00	0.8019%	0.0016%
2		陈玉君	副总经济师、总经理助理	10.00	1.0864%	0.0019%
3		马琳	领军人才	10.00	1.0864%	0.0019%
4		李彪	领军人才	5.00	0.5432%	0.0010%
5		余国盛	领军人才	10.00	1.0864%	0.0019%
6		曾金	领军人才	5.00	0.5432%	0.0010%
7		华文超	领军人才	10.00	1.0864%	0.0019%
8		傅强	领军人才	5.00	0.5432%	0.0010%
9		王雷	领军人物	55.00	5.8223%	0.0681%
10		李宇华	领军人物	10.00	1.0864%	0.0019%
11		张芳勇	前领军人物	5.00	0.5432%	0.0010%
12		李军	前副经理	5.00	0.5432%	0.0010%
13		王耀平	尖刀人才	10.00	2.1727%	0.0039%
14		杨彬	尖刀人才	10.00	1.0864%	0.0019%
15		李翠娟	尖刀人才	15.00	1.6259%	0.0029%
16		程梓洋	尖刀人才	20.00	2.1727%	0.0039%
17	领军人才、尖刀人才、创新人物及领军管理人才(35人)	何阳	尖刀人才、总经理助理、证券事务代表	25.00	2.7159%	0.0049%
18		祝友	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
19		冯海	尖刀人才	20.00	2.1727%	0.0039%
20		李俊	尖刀人才	10.00	1.0864%	0.0019%
21		梅彬	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
22		冯海	尖刀人才	20.00	2.1727%	0.0039%
23		李俊	尖刀人才	8.00	0.8619%	0.0016%
24		RIKY WANALI	尖刀人才	6.00	0.6518%	0.0012%
25		冯海	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
26		李俊	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
27		冯海	尖刀人才	10.00	1.0864%	0.0019%
28		李俊	尖刀人才	7.00	0.7405%	0.0014%
29		冯海	尖刀人才	10.00	1.0864%	0.0019%
30		严小亚	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
31		梅彬	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
32		李俊	尖刀人才	10.00	1.0864%	0.0019%
33		张奕坤	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
34		孙晋涛	尖刀人才	5.00	0.5432%	0.0010%
35		李雷	尖刀人才	3.00	0.3259%	0.0006%
36		RYAN WAIYU KUBISTHANTO	青年骨干人才	1.00	0.1086%	0.0002%
37		EMILY SALLI	青年骨干人才	1.00	0.1086%	0.0002%
38		ELIAN VICTORIA	青年骨干人才	6.00	0.6518%	0.0012%
39	外籍青年骨干人才(6人)	PYAN BAHAMAI	青年骨干人才	1.00	0.1086%	0.0002%
40		SHANTY VICARRO	青年骨干人才	6.00	0.6518%	0.0012%
41		HANISHA NABARIN	青年骨干人才	1.50	0.1630%	0.0003%
42		SHANTY VICARRO	青年骨干人才(49人)	207.00	22.4878%	0.0039%
43		出海员工(39人)		165.00	17.5250%	0.0032%
44		其他(包括员工家属)2人		180.00	1.9354%	0.0031%
45		合计		920.50	10.0000%	0.1784%

注:

1、激励对象中没有持有公司5%以上股份的主要股东或实际控制人及其父母、配偶、子女。

2、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股本总额的1.00%。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本计划公告时公司股本总额的10.00%。

第六章 本激励计划的有效期、授予日等

一、本激励计划的有效期

本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止,最长不超过60个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划的授予日在本激励计划经股东大会审议通过并由董事会确定。董事会应在股东大会通过日后60日内授予限制性股票并发布公告等相关程序,若未能在60日内完成上述工作,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。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。

授予日必须为交易日,且不得为下列期间:  
1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内;  
2、公司季报报告、业绩预告、业绩快报公告前十五日内;

3、自任何一位公司董事及其后任品种交易价格产生较大影响的重要事件发生之日或者进入决策程序之日至法律法规规定之日;

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

三、本激励计划的限售期

本激励计划的限售期分别为自激励对象获授限制性股票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限制性股票在解除限售前不得转让、质押、担保或做其他处置。限售期内激励对象因股权激励计划所获得的资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而获得的股份同样限售,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。

四、本激励计划的解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票将分3次解除限售,解除限售期及各期解除限售时间安排如下所示:

解除限售期	解除限售比例	解除限售数量
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月的首个交易日起解除限售限制性股票授予登记完成之日起24个月的首个交易日止	35.00%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月的首个交易日起解除限售限制性股票授予登记完成之日起36个月的首个交易日止	35.00%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月的首个交易日起解除限售限制性股票授予登记完成之日起60个月的首个交易日止	30.00%

五、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象所获限制性股票解除限售后自行售出的限制的时间段。本激励计划股票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票。

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上市后6个月内卖出,或者在上市后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法律规定发生了变化,则部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在当时符合修改后的有关规定发生了变化,则部分激励对象转让其所持有的公司股票。

第七章 本激励计划的授予价格及授予价格调整

一、限制性股票的授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格为3.18元/股,即满足授予条件后,激励对象可以以每股3.18元的价格购买公司向激励对象授予的A股普通股。

二、激励对象授予价格调整的方法

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)的50.00%,即每股5.77元的50.00%,为每股2.89元;
- 2、本激励计划公告前20个交易日的公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)的50.00%,即每股5.99元的50.00%,为每股3.00元;
- 3、本激励计划公告前60个交易日的公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)的50.00%,即每股6.33元的50.00%,为每股3.17元;
- 4、本激励计划公告前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)的50.00%,即每股6.36元的50.00%,为每股3.18元。

三、限制性股票的授予与解除限售

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。

(一)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;

(二)上市公司最近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;

(三)法律法规规定不得实行股权激励的;

(四)中国证监会认定的其他情形。

(五)中国证监会认定的其他情形。

二、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内,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:

(一)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;

(二)上市公司最近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;

(三)法律法规规定不得实行股权激励的;

(四)中国证监会认定的其他情形。

(五)中国证监会认定的其他情形。

三、激励对象发生职务变更

公司发生上述任一(一)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;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任一(二)条规定的不符授予限制性股票的情形,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,回购价格为授予价格。

(三)公司层面业绩考核要求

近年来,公司形成了“城市矿山+开采+再生”商业模式的双轮驱动主营业务模式。2021年至2023年,公司新能源材料业务占总营业收入的比重分别为71.13%、74.16%、75.23%。城市矿山开采业务占总营业收入的比重分别为28.87%、25.84%、24.77%。根据中汽协披露数据,2022年我国新能源汽车销量352.1万辆,同比增长16.0%,渗透率为13%。2023年我国新能源汽车销量488.7万辆,同比增长9.6%,渗透率为26%。2023年我国新能源汽车销量945万辆,同比增长近38%,渗透率超过31%。根据乘联会披露数据,2022年世界新能源汽车销量623万辆,同比增长近120%,渗透率超过8%。2022年世界新能源汽车销量1,031万辆,同比增长46%,渗透率为13%。2023年世界新能源汽车销量1,428万辆,同比增长接近50%,渗透率接近16%。根据BloombergNEF预测,未来三年(2024年-2026年)新能源汽车年增速接近22%。随着新能源汽车渗透率的快速提升,新能源汽车行业整体增长动能强劲,但新能源汽车行业仍面临不确定性,成为拉动中国经济增长的重要动力。近日,中共中央、国务院印发《关于加快经济社会发展全面绿色转型的意见》,指出加快经济绿色转型,大力发展新能源汽车,推动新能源汽车电动化替代。到2035年,新能源汽车成为新能源汽车市场的主力。结合行业整体发展趋势,公司确定本激励计划的考核经营业绩考核指标。

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度解除限售条件之一。本激励计划业绩考核目标如下所示:

解除限售期	对应考核年份	年度考核目标	业绩考核目标	公司层面解除限售比例(%)
第一个解除限售期	2024年	2024年营业收入达到31,500万元	2024年营业收入达到41,800万元	35.00%
第二个解除限售期	2025年	2024-2025年两年的累计营业收入达到67,700万元	2024-2025年两年的累计营业收入达到87,600万元	35.00%
第三个解除限售期	2026年	2024-2026年三年的累计营业收入达到1,035,000万元	2024-2026年三年的累计营业收入达到1,380,000万元	30.00%

注:1、上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表数据为准;

注:2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺,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未解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

(四)个人层面绩效考核要求

激励对象必须从公司工作安排,遵守公司制度,维护公司利益。在满足上述要求下,激励对象需当奋斗者,主动作为,完成目标,做出贡献。激励对象个人层面的考核将根据公司绩效考核的相关规定,按动态考评规则组织实施,激励对象的个人年度绩效考核结果划分为A及A-、B+、B和B以下四个考核等级,根据激励对象个人上一年度考核综合系数,个人层面解除限售系数按下表确定:

考核等级	A级	A-	B+	B	B以下
解除限售系数(Y)	100%	100%	70%	70%	0%

三、考核指标的科学性和合理性

本激励计划设置两个层面的考核指标,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方面,通过综合考虑公司历史业绩、未来战略规划、行业特点,以实现公司未来稳健发展与考核目标相统一的目标,选取营业收入作为考核指标,该指标是反映企业经营状况、市场占有能力、预期未来业务发展趋势的重要指标。该指标的设定综合考虑公司的宏观经济环境、行业的政策状况、市场竞争情况、历史业绩及未来发展战略规划等相关因素,综合考虑了实现可能性和对员工的激励作用,指标设定合理、科学。

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作出准确、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。

第九章 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,公司将根据激励的每个资产负债表日,根据最新取得的可解除限售人数变动,业绩指标完成情况等相关信息,修正预计可解除限售的限制性股票数量,并按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费用和资本公积。

一、限制性股票的会计处理

(一)授予日

根据公司向激励对象授予限制性股票的情况确认股本和资本公积。同时,回购义务确认负债。

(二)限售期内的每个资产负债表日

根据会计处理原则,在限售期内的每个资产负债表日,按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例,将取得职工提供的服务计入成本费用,同时确认所有者权益或负债。

(三)解除限售日

在解除限售日,如果达到解除限售条件,可以解除限售;若转限售期内每个资产负债表日确认的所有者权益或负债;如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废,由公司进行回购注销,按照会计处理及相关的规定。

(四)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,公司以公允价值为基础,对限制性股票的公允价值进行计量。限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值-授予价格,其中,限制性股票的公允价值=授予日收盘价。

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照企业会计准则确定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,该等费用将在限售期内分摊过程中按照解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中支出。

假设公司2024年8月授予限制性股票,且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的授予条件并解除限售条件,则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:

限制性股票授予数量(万股)	2024年(万元)	2025年(万元)	2026年(万元)	2027年(万元)	
9,205,000	2,384.10	620.86	1,142.38	481.79	130.07