

上海荣正投资咨询股份有限公司关于青鸟消防股份有限公司 2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告

2020年3月

释义	释义
本独立财务顾问报告中,除文义载明,下列简称具有如下含义:	
上市公司、公司、青鸟消防	指 青鸟消防股份有限公司(含下属子公司)
独立财务顾问	指 上海荣正投资咨询股份有限公司
独立财务顾问报告	指 《上海荣正投资咨询股份有限公司关于青鸟消防股份有限公司2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》
激励计划、本计划	指 青鸟消防股份有限公司2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划
股票期权、期权	指 公司向授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
限制性股票	指 公司根据本计划确定的条件和价格,授予激励对象一定数量的人民币普通股,该等股票设置一定期限的限售期,在达到本计划规定的解锁限售条件后,方可解除限售流通
激励对象	指 按本计划规定,获得股票期权与限制性股票的公司高级管理人员、其他重要管理人员、核心技术人员及平台建设核心人员
授予日	指 公司向激励对象授予权益的日期,授予日必须为交易日
等待期	指 股票期权授予日至股票期权可行权日之间的期间
行权	指 激励对象根据股票期权激励计划,行使其所拥有的股票期权的行为,在本计划中行权即为按照激励计划规定的行权价格和条件,购买并持有激励对象所持有的标的股票
可行权日	指 激励对象可以开始行权的日期,可行权日必须为交易日
行权价格	指 本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指 根据本计划,激励对象行权股票期前所必需满足的条件
授予价格	指 公司向激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指 激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、质押融资的期间
解除限售期	指 本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解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指 根据本计划,激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《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》
《管理办法》	指 《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指 《青鸟消防股份有限公司章程》
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	指 人民币元

二、声明

(一)本独立财务顾问报告所依据的文件、材料由青鸟消防提供,本激励计划所涉及的各方已向独立财务顾问保证:所提供的出具本独立财务顾问报告所依据的所有文件和材料合法、真实、准确、完整、及时,不存在任何遗漏、虚假记载或误导性陈述,并对其合法性、真实性、准确性、完整性、及时性负责。本独立财务顾问不承担由此引起的任何法律责任。

(二)本独立财务顾问仅就本次股权激励计划对青鸟消防股东是否公平、合理,对股东的权益和上市公司持续经营的影响发表意见,不构成对青鸟消防的任何投资建议,对投资者依据本报告所做出的任何投资决策而可能产生的风险,本独立财务顾问均不承担任何责任。

(三)本独立财务顾问未委托和授权任何其它机构和个人提供未在本独立财务顾问报告中列载的信息和对本报告披露任何解释或者说明。

(四)本独立财务顾问提醒上市公司全体股东认真阅读上市公司公开披露的关于本次股权激励计划的相关信息。

(五)本独立财务顾问本着客观、审慎、对上市公司全体股东尽责的态度,依据客观公正的原则,对本次股权激励计划涉及的事项进行了深入调查并认真审阅了相关资料,调查的范围包括上市公司章程、薪酬管理办法、历次董事会、股东大会决议、最近三年及最近一期公司财务报告、公司的生产经营状况等,并对上市公司相关人员进行了有效的沟通,在此基础上出具了本独立财务顾问报告,并对报告的真实性、准确性和完整性承担责任。

本财务顾问按照《公司法》、《证券法》、《管理办法》等法律、法规和规范性文件的要求,根据上市公司提供的有关资料制作。

三、基本假设

本财务顾问所发表的独立财务顾问报告,系建立在下列假设基础上:

- (一)国家现行有关法律、法规及政策无重大变化;
- (二)本独立财务顾问所依据的资料具备真实性、准确性、完整性和及时性;
- (三)上市公司对本次股权激励计划所出具的相关文件真实、可靠;
- (四)本次股权激励计划不存在其他障碍,涉及的所有协议能够得到有效批准,并最终能够如期完成;
- (五)本次股权激励计划涉及的各方能够诚实守信按照激励计划及相关协议条款全面履行所有义务;
- (六)无其他不可预计和不可抗拒因素造成的重大不利影响。

四、本次股权激励与限制性股票激励计划的主要内容

青鸟消防2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划由上市公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定,根据目前中国的政策环境和青鸟消防的实际情况,对公司的激励对象采取股权激励计划。本独立财务顾问报告针对公司本次股权激励计划发表专业意见。

(一)激励对象的范围及分配情况

本激励计划的激励对象共计54人,包括:

- 1.公司高级管理人员;
- 2.公司其他重要管理人员、核心技术人员及平台建设核心人员;

本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。

以上激励对象中,高级管理人员、核心技术人员、监事及单独或合计持有公司股份的激励对象,高级管理人员必须在本次激励计划的考核期内与公司任职并签署劳动合同或劳务合同。

姓名	职务	拟授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的1%
其他重要管理人员、核心技术人员、平台建设核心人员(45人)		468.500	80.000%	1.952%
预留		117.125	20.000%	0.488%
合计		585.625	100.000%	2.440%

本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:

姓名	职务	拟授的限制性股票数量(万份)	占授予限制性股票总数的比例	占目前股本总额的1%
卢文清	总经理、董事会秘书	240.000	30.918%	1.000%
其他重要管理人员、核心技术人员(8人)		381.000	49.082%	1.588%
预留		155.250	20.000%	0.647%
合计		776.250	100.000%	3.234%

注:1、上述任一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公司总股本的1%。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公司总股本总额的10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本计划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本次激励对象相关信息。超过12个月未确定激励对象的,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。

本计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	拟授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的1%
其他重要管理人员、核心技术人员、平台建设核心人员(45人)		468.500	80.000%	1.952%
预留		117.125	20.000%	0.488%
合计		585.625	100.000%	2.440%

注:1、上述任一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公司总股本的1%。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公司总股本总额的10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本计划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本次激励对象相关信息。超过12个月未确定激励对象的,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。

本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:

姓名	职务	拟授的限制性股票数量(万份)	占授予限制性股票总数的比例	占目前股本总额的1%
卢文清	总经理、董事会秘书	240.000	30.918%	1.000%
其他重要管理人员、核心技术人员(8人)		381.000	49.082%	1.588%
预留		155.250	20.000%	0.647%
合计		776.250	100.000%	3.234%

注:1、上述任一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公司总股本的1%。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公司总股本总额的10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本计划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本次激励对象相关信息。超过12个月未确定激励对象的,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。

本计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	拟授的股票期权数量(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的1%
其他重要管理人员、核心技术人员、平台建设核心人员(45人)		468.500	80.000%	1.952%
预留		117.125	20.000%	0.488%
合计		585.625	100.000%	2.440%

注:1、上述任一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公司总股本的1%。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公司总股本总额的10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本计划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本次激励对象相关信息。超过12个月未确定激励对象的,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。

本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:

姓名	职务	拟授的限制性股票数量(万份)	占授予限制性股票总数的比例	占目前股本总额的1%
卢文清	总经理、董事会秘书	240.000	30.918%	1.000%
其他重要管理人员、核心技术人员(8人)		381.000	49.082%	1.588%
预留		155.250	20.000%	0.647%
合计		776.250	100.000%	3.234%

注:1、上述任一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公司总股本的1%。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公司总股本总额的10%。

2、本计划激励对象中没有持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留部分的激励对象由本计划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本次激励对象相关信息。超过12个月未确定激励对象的,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。

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

激励对象必须在股票期权有效期内行权完毕。若达不到行权条件,则当期股票期权不得行权。若符合行权条件,但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

(6)禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本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》执行,具体规定如下:

- 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。

在本计划的有效期内,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》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《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。

2.限制性股票的时间安排

(1)本激励计划的有效期

本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解除限售或回购注销之日止,最长不超过60个月。

(2)本激励计划的授予日

授予日在本计划经公司董事会审议通过并由董事会确定,授予日必须为交易日,公司需在股东大会审议通过后60日内首次授予限制性股票并发布公告,登记,公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本计划,未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后12个月内授予。

上市公司不得在下列期间内授予限制性股票授予:

- ①公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前三日起算,至公告前一日;
- ②公司业绩预告、业绩快报公告前十日内;
- ③自可能对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,至依法披露后二个交易日内;
- ④中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得授予限制性股票的期间不计入60日期限之内。

(3)限售期

本计划授予的限制性股票限售期分别为自授予限制性股票上市之日起12个月、24个月、36个月。激励对象根据本计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而未取得该部分股票期权、未派发股票股利、派发拆细或红利并转增本计划行权锁定,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,则该等股份一并回购。

解除限售前,公司为满足解除限售条件的激励对象办理限售事宜,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,限制性股票解除限售条件未成就时,相关权益不得递延至下期。

(4)解除限售安排

本计划首次授予(包含预留)的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	自授予限制性股票上市之日起12个月后的首个交易日起至授予限制性股票上市之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自授予限制性股票上市之日起24个月后的首个交易日起至授予限制性股票上市之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予限制性股票上市之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

(5)禁售期

本激励计划限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行,具体规定如下:

- 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在本计划的有效期内,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》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《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。

(五)股票期权与限制性股票授予价格及价格的确定方法

1.股票期权行权价格的确定方法

(1)首次授予部分股票期权的行权价格

首次授予部分股票期权的行权价格为每股18.93元,即满足行权条件后,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每股18.93元价格购买1股公司股票的权利。

(2)首次授予部分股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①本计划草案公告前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)25.23元/股的75%,为每股18.93元;
- ②本计划草案公告前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)24.75元/股的75%,为每股18.56元。

(3)定价合理性说明

公司在发展战略上秉承“高素质的团队、高质量的产品、高效率的工作及完善的售后服务”的经营理念,依托技术与人才优势,力求发展成为专业的消防安全电子产品制造企业。综合性高端人才储备是行业领先企业竞争力的重要体现,人才储备的不足将制约企业的进一步发展。随着公司业务规模不断扩大,业务线和产品线的不断丰富,公司在技术研发、渠道管理等方面的综合能力人才储备已经相对不足,公司一方面需要不断完善内部人才培养机制,通过内部培训满足对综合性高端人才的需求,另一方面需要加大外部人才的引进力度,以快速补充综合性高端人才储备。

公司目前激励手段主要依靠员工薪酬和奖金、激励手段比较单一,合理的利用股权激励工具将有效的稳定核心团队,完善薪酬结构,降低企业用人成本,并成为吸引人才的重要手段。另外,近几年资本市场呈现较多不确定性,市场行情也受之影响,面对当前市场形势,传统以市价作为行权授予员工的期权计划屡屡因股价原因失败,即使满足行权条件的,收益也低于预期,无法达到预期的激励效果。为了达到稳定和激励核心团队的目的,保障股权激励计划的有效性,在综合考虑激励力度、公司股票支付费用、公司现金流影响、原有股权激励计划的有效性等多种因素后,公司本次股票期权激励工具拟以常规定价的75%作为行权价格定价方法,即行权价格为每股18.93元。

(二)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的75%;
- ②预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日的公司股票交易均价的75%。

2.限制性股票的价格和价格的确定方法

(1)首次授予部分限制性股票的价格

首次授予部分限制性股票的授予价格为每股12.62元,即满足授予条件后,激励对象可以每股12.62元的价格购买公司向激励对象授予的本公司限制性股票。

(2)首次授予部分限制性股票授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票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)每股25.23元的50%,为每股12.62元;
- ②本计划草案公告前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)每股24.75元的50%,为每股12.38元。

(3)预留限制性股票授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前,须召开董事会审议相关议案,并披露授予价格的摘要。预留限制性股票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预留限制性股票授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%;
- ②预留限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

(3)等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本计划授予的股票期权等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(4)行权

本计划在计划经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日内首次授予股票期权并发布公告,登记,公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本计划,未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后12个月内授予。

(5)分期行权

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本计划授予的股票期权等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(6)行权

本计划在计划经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日内首次授予股票期权并发布公告,登记,公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本计划,未授予的股票期权作废失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后12个月内授予。

(7)行权安排

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。本计划授予的股票期权等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(一)公司层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核,并依据考核结果确定其解除限售的比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面绩效考核系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次,考核评价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.8	0.0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C,则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”,激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售,当期未解除限售部分由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息;若激励对象上一年度个人绩效考核评级为D,则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”,公司将按照本激励计划的规定,取消其当期解除限售额度,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。

(七)激励授予其他内容

股权激励计划的其他内容详见《青鸟消防股份有限公司2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划(草案)》。

五、独立财务顾问意见

(一)对股票期权与限制性股票激励计划是否符合法律法规规定的核查意见

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(二)青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形:

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(三)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①本计划草案公告前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)每股25.23元的75%,为每股18.93元;
- ②本计划草案公告前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)24.75元的75%,为每股18.56元。

(3)定价合理性说明

公司在发展战略上秉承“高素质的团队、高质量的产品、高效率的工作及完善的售后服务”的经营理念,依托技术与人才优势,力求发展成为专业的消防安全电子产品制造企业。综合性高端人才储备是行业领先企业竞争力的重要体现,人才储备的不足将制约企业的进一步发展。随着公司业务规模不断扩大,业务线和产品线的不断丰富,公司在技术研发、渠道管理等方面的综合能力人才储备已经相对不足,公司一方面需要不断完善内部人才培养机制,通过内部培训满足对综合性高端人才的需求,另一方面需要加大外部人才的引进力度,以快速补充综合性高端人才储备。

公司目前激励手段主要依靠员工薪酬和奖金、激励手段比较单一,合理的利用股权激励工具将有效的稳定核心团队,完善薪酬结构,降低企业用人成本,并成为吸引人才的重要手段。另外,近几年资本市场呈现较多不确定性,市场行情也受之影响,面对当前市场形势,传统以市价作为行权授予员工的期权计划屡屡因股价原因失败,即使满足行权条件的,收益也低于预期,无法达到预期的激励效果。为了达到稳定和激励核心团队的目的,保障股权激励计划的有效性,在综合考虑激励力度、公司股票支付费用、公司现金流影响、原有股权激励计划的有效性等多种因素后,公司本次股票期权激励工具拟以常规定价的75%作为行权价格定价方法,即行权价格为每股18.93元。

(二)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的75%;
- ②预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日的公司股票交易均价的75%。

(二)对公司层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核,并依据考核结果确定其解除限售的比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面绩效考核系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次,考核评价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.8	0.0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C,则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”,激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售,当期未解除限售部分由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息;若激励对象上一年度个人绩效考核评级为D,则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”,公司将按照本激励计划的规定,取消其当期解除限售额度,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。

(七)激励授予其他内容

股权激励计划的其他内容详见《青鸟消防股份有限公司2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划(草案)》。

五、独立财务顾问意见

(一)对股票期权与限制性股票激励计划是否符合法律法规规定的核查意见

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(二)青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形:

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(三)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①本计划草案公告前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)每股25.23元的75%,为每股18.93元;
- ②本计划草案公告前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)24.75元的75%,为每股18.56元。

(3)定价合理性说明

公司在发展战略上秉承“高素质的团队、高质量的产品、高效率的工作及完善的售后服务”的经营理念,依托技术与人才优势,力求发展成为专业的消防安全电子产品制造企业。综合性高端人才储备是行业领先企业竞争力的重要体现,人才储备的不足将制约企业的进一步发展。随着公司业务规模不断扩大,业务线和产品线的不断丰富,公司在技术研发、渠道管理等方面的综合能力人才储备已经相对不足,公司一方面需要不断完善内部人才培养机制,通过内部培训满足对综合性高端人才的需求,另一方面需要加大外部人才的引进力度,以快速补充综合性高端人才储备。

公司目前激励手段主要依靠员工薪酬和奖金、激励手段比较单一,合理的利用股权激励工具将有效的稳定核心团队,完善薪酬结构,降低企业用人成本,并成为吸引人才的重要手段。另外,近几年资本市场呈现较多不确定性,市场行情也受之影响,面对当前市场形势,传统以市价作为行权授予员工的期权计划屡屡因股价原因失败,即使满足行权条件的,收益也低于预期,无法达到预期的激励效果。为了达到稳定和激励核心团队的目的,保障股权激励计划的有效性,在综合考虑激励力度、公司股票支付费用、公司现金流影响、原有股权激励计划的有效性等多种因素后,公司本次股票期权激励工具拟以常规定价的75%作为行权价格定价方法,即行权价格为每股18.93元。

(二)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的75%;
- ②预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日的公司股票交易均价的75%。

(二)对公司层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核,并依据考核结果确定其解除限售的比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面绩效考核系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次,考核评价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.8	0.0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C,则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”,激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售,当期未解除限售部分由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息;若激励对象上一年度个人绩效考核评级为D,则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”,公司将按照本激励计划的规定,取消其当期解除限售额度,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。

(七)激励授予其他内容

股权激励计划的其他内容详见《青鸟消防股份有限公司2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划(草案)》。

五、独立财务顾问意见

(一)对股票期权与限制性股票激励计划是否符合法律法规规定的核查意见

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(二)青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形:

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(三)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予部分股票期权行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①本计划草案公告前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)每股25.23元的75%,为每股18.93元;
- ②本计划草案公告前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)24.75元的75%,为每股18.56元。

(3)定价合理性说明

公司在发展战略上秉承“高素质的团队、高质量的产品、高效率的工作及完善的售后服务”的经营理念,依托技术与人才优势,力求发展成为专业的消防安全电子产品制造企业。综合性高端人才储备是行业领先企业竞争力的重要体现,人才储备的不足将制约企业的进一步发展。随着公司业务规模不断扩大,业务线和产品线的不断丰富,公司在技术研发、渠道管理等方面的综合能力人才储备已经相对不足,公司一方面需要不断完善内部人才培养机制,通过内部培训满足对综合性高端人才的需求,另一方面需要加大外部人才的引进力度,以快速补充综合性高端人才储备。

公司目前激励手段主要依靠员工薪酬和奖金、激励手段比较单一,合理的利用股权激励工具将有效的稳定核心团队,完善薪酬结构,降低企业用人成本,并成为吸引人才的重要手段。另外,近几年资本市场呈现较多不确定性,市场行情也受之影响,面对当前市场形势,传统以市价作为行权授予员工的期权计划屡屡因股价原因失败,即使满足行权条件的,收益也低于预期,无法达到预期的激励效果。为了达到稳定和激励核心团队的目的,保障股权激励计划的有效性,在综合考虑激励力度、公司股票支付费用、公司现金流影响、原有股权激励计划的有效性等多种因素后,公司本次股票期权激励工具拟以常规定价的75%作为行权价格定价方法,即行权价格为每股18.93元。

(二)对激励对象授予股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- ①预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的75%;
- ②预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日的公司股票交易均价的75%。

(二)对公司层面业绩考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象分年度进行考核,并依据考核结果确定其解除限售的比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面绩效考核系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C和D四个档次,考核评价适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.8	0.0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C,则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”,激励对象可按照本激励计划规定的比例解除限售,当期未解除限售部分由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息;若激励对象上一年度个人绩效考核评级为D,则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”,公司将按照本激励计划的规定,取消其当期解除限售额度,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。

(七)激励授予其他内容

股权激励计划的其他内容详见《青鸟消防股份有限公司2020年第一期股票期权与限制性股票激励计划(草案)》。

五、独立财务顾问意见

(一)对股票期权与限制性股票激励计划是否符合法律法规规定的核查意见

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)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;
- (三)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情形;
- (5)中国证监会认定的其他情形。

(二)青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形:

- 1.青鸟消防不存在《管理办法》规定的不能实施股权激励计划的情形;
- (二)最近一个会计年度财务会计报告