证券代码：688398　　证券简称：赛特新材　　公告编号：2022-018

福建赛特新材股份有限公司 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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

一、会议召开情况

重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票（第二类）
- 股份来源：公司向激励对象定向发行公司 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：

福建赛特新材股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟授予的限制性股票数量 160.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 8000.00 万股的 2.00%，其中首次授予 132.50 万股，占本激励计划草案公告时公司总股本 8000.00 万股的 1.66%，占本次授予权益总额的 82.81%；预留 27.50 万股，占本激励计划草案公告时公司总股本 8000.00 万股的 0.34%，预留部分占本次授予权益总额的 17.19%。

一、股权激励计划目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，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，按照收益与贡献匹配的原则，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《福建赛特新材股份有限公司章程》（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，本公司不存在其他生效执行的对董事、监事、高级管理人员、核心技术人员及其他员工实行的股权激励制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件后，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公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、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公司 A 股普通股股票。

三、股权激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量 160.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 8000.00 万股的 2.00%，其中首次授予 132.50 万股，占本激励计划草案公告时公司总股本 8000.00 万股的 1.66%，占本次授予权益总额的 82.81%；预留 27.50 万股，占本激励计划草案公告时公司总股本 8000.00 万股的 0.34%，预留部分占本次授予权益总额的 17.19%。

公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。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，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事项，限制性股票授予价格和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

本激励计划涉及的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事、外籍员工）。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司提名、薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象总人数及占比

1. 本激励计划首次授予部分的激励对象总人数不超过 73 人，占公司 2021 年底员工总数 1102 人的 6.62%。具体包括：

（1）董事、高级管理人员；

（2）核心技术人员；

（3）董事会认为需要激励的其他人员。

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

本激励计划的激励对象包括公司实际控制人汪坤明先生及其配偶邱珏女士。汪坤明先生为公司董事长、核心技术人员，在其任职期间，引领公司研发方向和主导技术创新工作，对公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项产生显著地积极影响。因此，汪坤明先生作为公司战略方向指引者、核心的技术人员，成为公司本次限制性股票激励计划的激励对象具备合理性。对其实施股权激励，有助于实际控制人与中小股东之间的利益保持一致性，有助于公司的长远发展。邱珏女士作为公司副总经理，在其任职期间，主管公司的销售、客户开发与维护工作，对公司经营决策及重大经营管理事项具有重大影响，在公司成长过程及未来的发展中扮演着重要角色，成为公司本次限制性股票激励计划的激励对象具备必要性、合理性。

2. 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确定。

（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各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	汪坤明	中国	董事长、核心技术人员	10.00	6.25%	0.13%
2	严浪基	中国	总经理	10.00	6.25%	0.13%
3	邱珏	中国	副总经理	8.00	5.00%	0.10%
4	杨家应	中国	董事、副总经理	3.00	1.88%	0.04%
5	刘祝平	中国	副总经理	3.00	1.88%	0.04%
6	张必辉	中国	董秘、副总经理	3.00	1.88%	0.04%
7	谢振刚	中国	副总经理、核心技术人员	3.00	1.88%	0.04%
8	陈景明	中国	核心技术人员	3.00	1.88%	0.04%
9	余锡友	中国	核心技术人员	2.00	1.25%	0.03%
小计				45.00	28.13%	0.56%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(64 人)				87.50	54.69%	1.09%
首次授予限制性股票数量合计(73 人)				132.50	82.81%	1.66%
三、预留部分				27.50	17.19%	0.34%
合计				160.00	100.00%	2.00%

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公司总股本的 1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。

2、本计划首次授予激励对象不包括独立董事、监事、外籍员工。

3、预留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激励对象相关信息。

4、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、监事会审议通过后，公司将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审核及公示情况的说明。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，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、本次激励计划的相关时间安排

（一）本激励计划有效期

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 54 个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1. 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。

2. 归属日

本激励计划授予的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，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，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；

（3）自可能对本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，至依法披露之日；

（4）中国证监会及上海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、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的，以相关规定为准。

3. 归属安排

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	自相应批次限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	20%
第二个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	50%

若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的各批次归属安排与首次授予部分各批次归属安排一致；若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予，则本次激励计划预留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	自相应批次限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日起至相应批次限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日起至相应批次限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	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，且归属之前不得转让、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。

4. 禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期，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》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及其配偶、父母、子女的，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》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）首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 16.50 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 16.50 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

（二）首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格依据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）32.99 元的 50%，为每股 16.50 元；

1、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 36.47 元，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 45.24%；

2、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）每股 42.53 元，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 38.80%；

3、本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额 / 前 120 个交易日股票交易总量）每股 45.36 元，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 36.38%。

（三）预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

（四）定价依据

公司本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式，以自主定价方式确定授予价格的目的是为了建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，促进公司发展、维护股东权益，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，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，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司是一家从事真空绝热材料制造技术开发及其应用研究的高新技术企业。多年来公司致力于研发、生产、销售真空绝热板，并对真空保温技术和产品、真空绝热板下游应用、相关生产工艺装备进行持续研发。真空绝热板行业发展的时间较短，市场总体处于发展阶段初期，远未达到成熟。目前市场上专业从事真空绝热研究开发的成熟技术人才较为短缺，长期的研发、生产实践是培养专业技术人才的主要途径，本次激励计划授予价格有利于公司吸引、留住更多优秀人才，使公司在行业竞争中获得人才优势。

本次股权激励计划的定价综合考虑了激励计划的有效性和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围和授予权益数量，遵循了激励约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性，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，公司确定了本次限制性股票激励计划首次及预留的授予价格，此次激励计划的实施将更加稳定核心团队，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《上海荣正投资咨询股份有限公司关于福建赛特新材股份有限公司 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归属条件

（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。

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）限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

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）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；激励对象发生上述第 2 条规定的不得被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. 满足公司层面业绩考核要求

本次激励计划首次授予考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，分年度进行业绩考核并归属，以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。本次激励计划以 2021 年的营业收入为基数，根据各考核年度的营业收入增长率确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例；其中 2024 年度业绩考核目标同时增加扣除非经常性损益后的净利润增长率，即根据 2024 年营业收入增长率和扣除非经常性损益后的净利润增长率确定 2024 年度公司层面归属比例。

本激励计划首次授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	目标值(Am)	触发值(An)
第一个归属期	2022	以 2021 年度营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 21.5%；	以 2021 年度营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 17.20%；
第二个归属期	2023	以 2021 年度营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 55.00%；	以 2021 年度营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 44.00%；
第三个归属期	2024	以 2021 年度营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 100.00%；且以 2021 年度扣除非经常性损益后的净利润为基数，2024 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 100%。	以 2021 年度营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 80.00%；且以 2021 年度扣除非经常性损益后的净利润为基数，2024 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 80%。

注：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。“扣除非经常性损益后的净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予，则预留授予部分的业绩考核与首次授予部分一致；若预留授予部分在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予，则预留授予部分的考核年度为 2023 年 -2024 年两个会计年度，本激励计划预留授予各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	目标值(Am)	触发值(An)
第一个归属期	2023	以 2021 年度营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 55.00%；	以 2021 年度营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 44.00%；
第二个归属期	2024	以 2021 年度营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 100.00%；且以 2021 年度扣除非经常性损益后的净利润为基数，2024 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 100%。	以 2021 年度营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 80.00%；且以 2021 年度扣除非经常性损益后的净利润为基数，2024 年扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于 80%。

注：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。“扣除非经常性损益后的净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

按照以上业绩考核目标，各归属期公司层面限制性股票的归属比例与对应考核年度考核指标完成度相挂钩，设 A 为考核当期实际的营业收入或扣除非经常性损益后的净利润对比 2021 年度营业收入或扣除非经常性损益后的净利润的增长率，则公司层面限制性股票归属比例 X 确定方法如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
实际业绩考核指标增长率(A)	A≥Am	100%
	An≤A<Am	80%
	A<An	0

2024 年度同时以营业收入增长率和扣除非经常性损益后的净利润增长率作为考核指标，计算上表公司层面限制性股票归属比例 X 时，依营业收入增长率和扣除非经常性损益后的净利润增长率较低者确定业绩完成度和公司层面归属比例。

若公司未满足上述业绩考核目标 An，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属，并作废失效。

5. 子公司维爱吉的激励对象需满足的子公司层面业绩考核要求

子公司维爱吉（厦门）科技有限责任公司（以下简称“维爱吉”）、福建赛特冷链科技有限公司（以下简称“赛特冷链”）等部分子公司每个考核年度设置年度营业收入考核，对于任职于前述子公司的激励对象当年实际可归属的限制性股票数量比例与所在子公司上一年的营业收入完成情况挂钩。子公司层面具体业绩考核要求及子公司层面限制性股票归属比例 Y 按照公司与激励对象签署的《子公司层面业绩承诺协议书》执行。

其他激励对象（除上述任职于维爱吉、赛特冷链等部分子公司的激励对象）无子公司层面业绩考核。

6. 满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行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的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 A、B、C、D 四个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核评级	A	B	C	D
个人层面归属比例(Z)	100%	70%	40%	0

7. 考核结果的应用

若公司层面业绩未达到业绩考核目标 An，当期所有激励对象计划归属的限制性股票作废失效。

若公司层面考核达到业绩考核目标 An，在维爱吉、赛特冷链等部分子公司任职的激励对象当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的数量 × 公司层面归属比例（X）× 子公司层面归属比例（Y）× 个人层面归属比例（Z）。

若公司层面考核达到业绩考核目标 An，其他激励对象（除维爱吉、赛特冷链等部分子公司的激励对象）当年实际归属的限制性股票数量 = 个人当年计划归属的数量 × 公司层面归属比例（X）× 个人层面归属比例（Z）。

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。

若公司 / 公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及 / 或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次 / 多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

（三）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考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、子公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率和扣除非经常性损益后的净利润增长率，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；扣除非经常性损益后的净利润增长率能够真实反映公司的盈利能力，是衡量企业经营效益和成长性的有效性指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设置了考核营业收入和扣除非经常性损益后的净利润的业绩目标。公司业绩目标的设定是基于公司历史业绩、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制定，本激励计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

维爱吉、赛特冷链等部分子公司每个考核年度设置年度营业收入考核，对于任职于前述子公司的激励对象当年实际可归属的限制性股票数量比例与所在子公司上一年的营业收入完成情况挂钩。子公司层面具体业绩考核要求及子公司层面限制性股票归属比例 Y 按照公司与激励对象签署的《子公司层面业绩承诺协议书》执行。其他激励对象（除上述任职于维爱吉、赛特冷链等部分子公司的激励对象）无子公司层面业绩考核。

除公司层面及子公司层面的业绩考核外，公司对所有激励对象个人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核结果，确定激励对象个人是否达到归属条件，并对不同等级的考核结果设置了差异化的归属比例，真正达到激励优秀、鼓励价值创造的效果。

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. 公司董事会提名、薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2. 公司董事会应当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、归属（登记）工作。

3. 独立董事及监事会应当就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。公司将聘请独立财务顾问，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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5. 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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务（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 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6. 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。

7. 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批准。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书。独立财务顾问应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具独立意见。

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核实并发表意见。

4. 公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问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 日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在 60 日内完成授予公告的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，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，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所、独立财务顾问应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具相关意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，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，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见、独立财务顾问意见及相关实施情况的公告。

2. 公司统一办理限制性股票的归属事宜前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

九、限制性股票授予 / 归属数量及价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票授予 / 归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予 / 归属数量；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票授予 / 归属数量。

2. 配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予 / 归属数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票授予 / 归属数量。

3. 缩股

$Q=Q0\times n$

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予 / 归属数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票授予 / 归属数量。

4. 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票授予 / 归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1. 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中：P0 为调整前的授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

2. 配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

其中：P0 为调整前的授予价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

3. 缩股

$P=P0\div n$

其中：P0 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

4. 派息

$P=P0-V$

其中：P0 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予 / 归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予 / 归属数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

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，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照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或费用和资本公积。

（一）本限制性股票的公允价值及确定方法

对于第二类限制性股票，公司将按照授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择 Black-Scholes 模型来计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2022 年 4 月 12 日用该模型对首次授予的第二类限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

1、标的股价：33.51 元 / 股（假设公司首次授予日收盘价为 2022 年 4 月 12 日收盘价）；

2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票首次授予之日至每期归属日的期限）；

3、历史波动率：25.1985%、25.1491%、25.7120%（采用申万化学制品行业指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）；

5、股息率：0.9757%（采用申万化学制品行业 2021 年度股息率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类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，该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设 2022 年 5 月授予，根据中国会计准则要求，本激励计划限制性股票首次授予部分对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量(万股)	需摊销的总费用（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）
132.50	2289.07	783.61	876.31	500.19	128.97

注：1. 上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2. 上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此