证券代码:688152 证券简称:麒麟信安 公告编号:2023-005

湖南麒麟信安科技股份有限公司第一届监事会第十四次会议决议的公告

本公司监事会及全体监事保证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

湖南麒麟信安科技股份有限公司(以下简称“公司”)第一届监事会第十四次会议于 2023 年 3 月 24 日以现场方式召开,会议召开地点为公司会议室。本次会议通知于 2023 年 3 月 19 日以直接送达、邮件等方式通知全体监事。会议由监事会主席王忠锋先生主持,会议应到监事 3 人,实到监事 3 人。本次会议的召集和召开、表决方式、决议内容符合《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”)《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“上市规则”)及《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“管理办法”)等相关法律法规、规范性文件及《湖南麒麟信安科技股份有限公司章程》(以下简称“公司章程”)的相关规定,会议决议合法有效。

二、监事会会议审议情况

经全体监事表决,形成决议如下:

(一)审议通过《关于公司<2023 年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》

经审议,监事会认为公司《2023 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》及《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,监事会同意实施 2023 年限制性股票激励计划。

表决结果:同意 3 票,反对 0 票,弃权 0 票。

本议案尚需提交公司 2023 年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《湖南麒麟信安科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)》和《湖南麒麟信安科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2023-003)。

(二)审议通过《关于公司<2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》

经审议,监事会认为公司《2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况,能够保证公司 2023 年限制性股票激励计划的顺利实施,进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制。因此,监事会同意实施该考核管理办法。

表决结果:同意 3 票,反对 0 票,弃权 0 票。

本议案尚需提交公司 2023 年第一次临时股东大会审议。

具体内容详见公司同日披露于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《湖南麒麟信安科技股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

(三)审议通过《关于核实公司<2023 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》

经审议,监事会认为本激励计划的激励对象不包括公司的独立董事、监事及单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。本激励计划所确定的激励对象不存在下列情形:(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。

本次激励对象的范围符合《管理办法》、《上市规则》规定的激励对象条件,符合公司《2023 年限制性股票激励计划(草案)》规定的激励对象范围,其作为公司本次限制性股票激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

表决结果:同意 3 票,反对 0 票,弃权 0 票。

特此公告。

湖南麒麟信安科技股份有限公司
监事会
2023 年 3 月 25 日

证券代码:688152 证券简称:麒麟信安 公告编号:2023-003

湖南麒麟信安科技股份有限公司 2023 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:限制性股票(第二类)

● 股份来源:湖南麒麟信安科技股份有限公司(以下简称“公司”、“本公司”或“上市公司”)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:《湖南麒麟信安科技股份有限公司 2023 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”)拟授予的限制性股票数量为 20.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 5284.4724 万股的 0.38%,其中首次授予 16.02 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.30%,约占本次授予权益总额的 80.10%,预留 3.98 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.08%,约占本次授予权益总额的 19.90%。

一、股权激励计划目的

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,充分调动公司核心团队的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起,使各方共同关注和推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励份额与贡献相对等的原则,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》”)、《上海证券交易所创板股票上市规则》、(以下简称“《上市规则》”)《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《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“《监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《湖南麒麟信安科技股份有限公司章程》(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,本公司不存在同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制的情形。

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为 20.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 5284.4724 万股的 0.38%,其中首次授予 16.02 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.30%,约占本次授予权益总额的 80.10%,预留 3.98 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.08%,约占本次授予权益总额的 19.90%。

截止本激励计划草案公告之日,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股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股后至归属前,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数量进行相应的调整。

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》、《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

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司(含子公司)核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

(二)激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 40 人,约占公司员工总人数(截止 2022 年 12 月 31 日公司员工总人数为 579 人)的 6.91%,为公司核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

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。

首次授予激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

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相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的,预留权益失效。拟获授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:

职务	获授的限制性股票数量(万股)	约占授予限制性股票总数的比例	约占本激励计划公告日股本总额的比例
核心骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员(40 人)	16.02	80.10%	0.30%
预留部分	3.98	19.90%	0.08%
总计	20.00	100.00%	0.38%

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%;激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的,经股东大会授权后由董事会对授予数量作相应调整,将激励对象放弃的限制性股票数量在激励对象之间进行分配和调整,但调整后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不超过公司总股本的 1%;

2、本激励计划涉及的首次授予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、实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工;

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披露激励对象相关信息;

4、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成。

(四)激励对象的核实

1、公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规及本激励计划相关规定出具专业意见。

2、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。

3、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,已归属股票不做处理,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)本激励计划的有效期

本激励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)本激励计划的相关日期及期限

1、授予日

授予日在本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,将终止实施本计划,未授予的限制性股票失效。

预留限制性股票的授予对象应当在本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,预留限制性股票失效。

2、归属安排

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,至依法披露之日内;

(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。

本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	归属期限	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
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止	30%

若预留部分在 2023 年三季报披露前授予完成,则预留部分限制性股票与首次授予部分归属期限和归属安排一致;若预留部分在 2023 年三季报披露后授予完成,则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下:

归属安排	归属期限	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
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止	50%

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。

3、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

本激励计划首次及预留授予限制性股票的授予价格不低于每股 109.11 元,公司以控制股份支付费用为前提,届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准,最终确定限制性股票的授予价格,但授予价格不得低于每股 109.11 元。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予限制性股票的授予价格为不低于每股 109.11 元。

本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价(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 214.54 元,本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 50.86%;

本激励计划草案公告前 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)为每股 218.21 元,本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 50.00%;

本激励计划草案公告前 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)为每股 207.09 元,本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 52.68%。

截至本激励计划公告日,公司上市未满 120 个交易日。

(三)定价方式的合理性说明

公司综合考虑激励计划的有效性和股份支付费用影响的因素,决定本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,以“激励与约束对等”、“有效激励”为原则,目的进一步稳定和激励公司骨干员工,为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

公司是一家从事操作系统及相关云计算、信息安全产品研发和销售的基础软件供应商,作为科技创新型企业,优秀人才是公司保持技术领先水平、扩大市场份额的重要基石。为实现优秀人才的稳定、引进和激励,激励优秀人才为公司发展和股东权益输送正能量,推动公司业绩的持续快速增长,有效绑定核心团队与公司、股东三方的利益,促进多方共赢的实现,因此充分预留收益空间,实现对员工现金薪酬的有效补充。

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限制性股票的授予价格确定为不低于 109.11 元/股。本激励计划的实施将有利于稳定公司核心团队,实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。

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 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)中国证监会认定的其他情形。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分考核年度为 2023-2025 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。根据各年度业绩考核目标完成情况确定公司层面归属系数比例,首次授予部分各年度业绩考核目标和归属系数安排如下表所示:

归属期	考核年度	营业收入相对于 2022 年的增长率 Am	净利润相对于 2022 年的增长率 Bm
第一个归属期	2023 年	30%	15%
第二个归属期	2024 年	69%	32%
第三个归属期	2025 年	119%	52%

注:(1)上述“营业收入”、“营业收入增长率”以经审计的合并报表所载数据为计算依据;

(2)上述“净利润”、“净利润增长率”以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据,但剔除本次及其它全部股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

根据公司实际营业收入增长率 A 或净利润增长率 B 较考核目标的完成比例孰高值,确定公司层面的归属比例,如下表所示:

公司层面业绩完成比例	公司层面归属比例 Y
A≥Am 或 B≥Bm	Y=100%
Am*70%≤A < Am 或 Bm*70%≤B<Bm	Y=70%
A<Am*70%或 B<Bm*70%	Y=0%

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年三季报披露前授出,则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年三季报披露后授出,则预留授予限制性股票考核年度为 2024-2025 年两个会计年度,每个会计年度考核一次。以 2022 年为基数,具体考核目标如下:

归属期	考核年度	营业收入相对于 2022 年的增长率 Am	净利润相对于 2022 年的增长率 Bm
第一个归属期	2024 年	69%	32%
第二个归属期	2025 年	119%	52%

注:(1)上述“营业收入”、“营业收入增长率”以经审计的合并报表所载数据为计算依据;

(2)上述“净利润”、“净利润增长率”以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据,但剔除本次及其它全部股权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响。

根据公司实际营业收入增长率 A 或净利润增长率 B 较考核目标的完成比例孰高值,确定公司层面的归属比例,如下表所示:

公司层面业绩完成比例	公司层面归属比例 Y
A≥Am 或 B≥Bm	Y=100%
Am*70%≤A < Am 或 Bm*70%≤B<Bm	Y=70%
A<Am*70%或 B<Bm*70%	Y=0%

各归属期内,按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量,根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属,作废失效。

5、满足激励对象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内部绩效考核相关制度实施,公司将综合激励对象在对应考核年度内四个季度的考评情况(每个季度绩效对应为“S”、“A”、“B+”、“B”、“C”、“D”六个等级)来确定个人考核评价结果,个人的综合考评结果及个人层面归属比例如下:

考核结果	个人归属比例
4 个季度绩效均为 B+及以上	100%
4 个季度绩效出现 B 但不低于 B 等级	80%
4 个季度绩效出现 1 次 C 但均不低于 C 等级	60%
4 个季度绩效出现 1 次(不含)以上 C 或 C 以下等级	0%

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×个人层面归属比例。

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,不可递延至下一年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入增长率或净利润增长率,该指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力和成长性,是衡量公司经营效益的主要指标,能综合反映公司的市场竞争力或获利能力。

公司专注于国家关键信息基础设施领域相关技术的研发与应用,主要从事操作系统产品研发及技术服务,并以操作系统为根技术创新发展信息安全、云计算等产品及服务业务,致力于推进国产化安全应用。近年来,随着信息技术应用创新深化推进到金融、能源、交通等多个重要行业以及各行业数字化转型发展,国产基础软件、数据安全等产品的需求也随之提升,在此背景下,公司将进一步加大在研发、市场拓展等方面的投入,推动产品与技术的创新,完善营销渠道体系的建设,抓住市场机遇,推动公司实现高质量可持续发展。公司综合考虑了公司历史业绩、未来战略规划以及行业特点,为实现公司未来高质量可持续发展与激励效果相统一的目标,设置了科学、合理的业绩考核目标体系,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。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,可以对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度内的四个季度综合绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件及归属数量。

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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、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。

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。

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、公司向激励对象授予限制性股票及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)应当同时发表明确意见。

5、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,律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

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,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、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

3、公司办理限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

九、限制性股票授予数量、归属数量及授予价格的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

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×(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×P1×(1+n)÷(P1+P2×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×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、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。

(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÷(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×(P1+P2×n)÷[P1×(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÷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)限制性股票的公允价值及确定方法

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。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,公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值。公司于 2023 年 3 月 24 日对首次授予的 16.02 万股限制性股票的公允价值进行测算。具体参数如下:

1、标的股价:214.31 元/股(假设授予日收盘价为 2023 年 3 月 24 日收盘价);

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

3、历史波动率:15.83%、15.27%、16.20%(采用上证综指近 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:0.6355%(采用最近一年同行业的市场年度股息率)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日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 2023 年 4 月底授予,根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予的限制性股票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)	2023 年(万元)	2024 年(万元)	2025 年(万元)	2026 年(万元)
16.02	1717.98	739.29	658.36	261.68	58.66

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;

3. 上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由四舍五入所造成。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分股份,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。但同时此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议或纠纷解决机制

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对激励对象已获授但尚未登记的限制性股票取消归属,并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

3、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准,公司可以对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。情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(二)激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的,应于离职前将尚未缴纳的个人所得税交纳至公司,并由公司代为履行纳税义务。

5、激励对象承诺,若公司因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归属安排的,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。

6、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,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

(三)公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励相关协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自事项或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、股权激励计划变更