

深圳市奇信建设集团股份有限公司
关于控股子公司推行层级合伙人计划
暨转让其 20%股权的进展公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、背景概述

2017 年 12 月 12 日，公司召开第三届董事会第六次会议和第三届监事会第五次会议审议通过了《关于控股子公司推行层级合伙人计划暨转让其 20%股权的议案》，为加速推进装饰物联网发展战略落地，建立健全有效的激励约束机制，深圳市奇信建设集团股份有限公司（以下简称“奇信股份”或“公司”）控股子公司深圳市奇信建筑智能化工程有限公司（以下简称“奇信智能化”）拟推行层级合伙人计划，并制定了《深圳市奇信智能化工程有限公司层级合伙人计划（草案）》（以下简称“《层级合伙人计划（草案）》”），拟将公司持有奇信智能化的 20%股权以人民币 857 万元分别转让给奇信智能化总经理叶华先生以及其他激励对象共同设立的合伙企业。其中，叶华先生以人民币 214 万元受让奇信智能化 5%股权，该合伙企业以人民币 643 万元受让奇信智能化 15%股权。本次股权转让完成后，公司将对激励对象进行业绩考核，考核期三年。叶华先生以及该合伙企业最终持有奇信智能化的股权比例将按照业绩考核结果确定。具体内容详见《证券时报》、《中国证券报》、《上海证券报》、《证券日报》和巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）《关于控股子公司推行层级合伙人计划暨转让其 20%股权的公告》（公告编号：2017-172）。

二、本次修订《层级合伙人计划（草案）》的具体情况

为了完善奇信智能化稳定、可持续的激励机制，增强层级合伙人计划的科学性、可行性，从而有效地提高经营管理团队主观能动性，更好地推动奇信智能化战略性发展。现结合奇信智能化实际经营情况，对《层级合伙人计划（草案）》部分条款进行修订，主要的修订情况如下：

修订后						修订前						
第四章 激励机制						第四章 激励机制						
1. 业绩承诺目标						1. 业绩承诺目标						
激励对象承诺完成净利润等业绩指标，以三年整体作为考核期，由奇信股份对其进行考核。具体指标值如下：						公司将与激励对象签订以奇信智能化的净利润和纯智能化营业收入占营业收入比考核为导向的《业绩承诺书》，以三年整体作为考核期，具体如下：						
指标		2018 年	2019 年	2020 年		指标		权重	2018	2019	2020	备注
净利润		250 万	700 万	1500 万		净利润		50%	500 万	1000 万	1500 万	2018 年 1 月 31 日前签订
						纯智能化营收占总营收比例		50%	占比 ≥50%	占比 ≥70%	占比 =100%	
合计		100%		——		合计		100%	——	——	——	——
注：1.1 净利润按照会计准则相关制度核算且须经具有证券从业资格的会计师事务所审计。						注：1 净利润、营业收入按照会计准则及奇信智能化相关制度核算；						
1.2 业绩得分（S）根据业绩承诺目标考核结果综合确定。						2 每项指标实际得分上限为权重分；						
1.3 业绩系数（T）：						3 每年度纯智能化实际营业收入完成占比<当年度目标值*60%时，当年度纯智能化营业收入占比指标得 0 分。						
业绩得分与业绩系数（T）匹配关系如下：						业绩得分=（实际净利润/目标净利润）*50%*100+（2018 年纯智能化实际营业收入占比/2018 年纯智能化目标营业收入占比）*20%*50%*100+（2019 年纯智能化实际营业收入占比/2019 年纯智能化目标营业收入占比）*30%*50%*100+（2020 年纯智能化实际营业收入占比/2020 年纯智能化目标营业收入占比）*50%*50%*100。						
业绩得分（S：分）	S<60	60≤S<75	75≤S<85	85≤S<95	95≤S≤100	业绩得分（S：分）	S<60	60≤S<75	75≤S<85	85≤S<95	95≤S≤100	
业绩系数（T）	0	0.7	0.8	0.9	1	业绩系数（T）	0	0.7	0.8	0.9	1	
2. 股权结构比例						2. 股权结构比例						
2.1 股权转让比例						2. 股权结构比例						
公司和激励对象在本方案通过后一个月内完成《关于深圳市奇信建筑智能化工程有限公司之股权转让协议》（以下简称“《股权转让协议》”）签订，按原始股权配比转让股权，即公司将所持奇信智能的 5%股权转让给奇信智能总经理及所持奇信智能的 15%股权转让给奇信智能员工持股平台。						激励对象根据《业绩承诺书》完成情况，获得实际对应的股权比例。						
2.2 考核期满激励对象实际股权比例						激励对象实际股权比例=原始股权配比*业绩系数（T）。						
考核期满，在前期股权转让比例基础上，激励对象根据业绩承诺完成情况获得实际对应的股权比例，具体如下：						具体股权比例详见下表：						
激励对象实际股权比例=原始股权配比*业绩系数（T）。						具体股权比例详见下表：						
具体股权比例详见下表：						具体股权比例详见下表：						
股东		原始股权配比		实际股权比例		股东		原始股权配比		实际股权比例		备注
奇信股份	奇信股份	50%		50%+20%*（1-T）		奇信股份	50%	50%+20%*		1、2018 年 1 月 31 日前公司将与激励		
敢为软件	敢为软件	30%		30%								
激励对象	奇信智能	5%		5%*T								

	化总经理					(1-T)	对象签订《股权转让协议》，按原始股权
	合伙企业	15%	15%*T	敢为软件	30%	30%	配比转让股权；
3. 激励规定 3.1 转让价格根据奇信智能化4285.71万元人民币注册资本确定，即5%股权转让价格为214万元，15%股权转让价格为643万元。 3.2 业绩承诺三年期满后，激励对象实际股权比例较原始股权配比（20%）的差额部分，由公司按照激励对象购买股份的原始价格回购。 3.3 激励对象应于2019年06月30日前向奇信股份支付全部股权转让款。 3.4 奇信智能化将业绩承诺期间累计净利润超额部分的60%用作超额奖励发放给激励对象（须经奇信智能股东会批准）。 3.5 奇信智能化应于《股权转让协议》生效后的15个工作日内完成相关工商变更登记手续。 3.6 奇信智能股东按持股比例每年享有利润分红，但最终利润分配政策及方案须由奇信智能化股东会根据公司章程综合决定。 4. 合伙企业内部激励机制 4.1 份额配发比例 合伙企业将其注册资本按照100万份进行等额配发，奇信智能化享有资格的员工以合伙人身份参与本次份额配置及资本缴纳。 4.2 员工入伙资格条件 4.2.1 入职子公司满一年或子公司认为可直接授予的特殊岗位员工。 4.2.2 能胜任工作岗位，完成年度下达的业绩指标或者绩效考核成绩达到规定标准（绩效等级至少连续两个季度B级及以上，且未出现D级。等级标准参照《绩效考评管理办法》QX-HR-S004）。 4.2.3 认同公司文化，爱岗敬业，与子公司价值观一致。 4.2.4 无违反子公司规定、国家法律法规的行为。 4.3 份额分配方法 份额数量以岗位评估、职级、绩效考核为依据，具体详见合伙企业合伙人名录。 4.4 份额发放审批流程 4.4.1 首次配发在2018年1月31日前完成，由奇信智能制定名单（即合伙人名录），总经理（即普通合伙人）根据子公司发展、行业状况以及个人表现综合确定。 4.4.2 后期合伙人变动导致份额结构发生变化，应于每个核算周期结束后按上述流程进行审批确定。				奇信智能化总经理	5%	5%*T	2、《业绩承诺书》三年期满后，最终确定股权比例，激励对象
				合伙企业	15%	15%*T	实际股权比例较原始股权配比（20%）的差额部分，由公司按照1元回购，并退回回购股资金。
3. 激励规定 3.1 转让价格根据奇信智能化人民币4285.71万元人民币注册资本确定，即5%股权转让价格为人民币214万元，15%股权转让价格为人民币643万元。 3.2 激励对象应于《股权转让协议》签订日起30个工作日内完成股权转让款缴付。 3.3 奇信智能化将《业绩承诺书》期间累计净利润超额部分的60%用作超额奖励发放给激励对象（须经股东会批准）。 3.4 奇信智能化应于股权转让款缴付完成后的15个工作日内完成相关工商变更登记手续。 3.5 利润分配政策以及方案，由股东会根据奇信智能化的公司章程综合决定。 4. 合伙企业内部激励机制 4.1 股权配发比例 合伙企业将其100%股权按照100万股进行配发，奇信智能员工以合伙人身份参与本次股权配置。 4.2 员工获股资格条件 4.2.1 入职子公司满一年或子公司认为可直接授予的特殊岗位员工。 4.2.2 能胜任工作岗位，完成年度下达的业绩指标或者绩效考核成绩达到规定标准（绩效等级至少连续两个季度B级及以上，且未出现D级。等级标准参照《绩效考评管理办法》QX-HR-S004）。 4.2.3 认同公司文化，爱岗敬业，与子公司价值观一致。 4.2.4 无违反子公司规定、国家法律法规的行为。 4.3 股权分配方法 配股数量以岗位评估、职级、绩效考核为依据，具体详见2018年1月31日前制定的合伙人名录。 4.4 股权发放审批流程 4.4.1 首次配股在2018年1月31日前完成，由奇信智能制定名单（即合伙人名录），总经理（即普通合伙人）根据子公司发展、行业状况以及个人表现综合确定。							

4.5 合伙企业利润分配及其他规定

合伙企业按合伙人持有份额比例分配利润，合伙企业合伙人退出等其他具体规定详见合伙企业合伙人协议。

第五章 退出机制

1. 激励对象正常退出，参考下表对应退出机制，股份由公司回购：

类别 \ 项目	退出价格
辞职、退休、病故、因公殉职	按退出时奇信智能最近一期、经具有证券从业资格的会计师事务所审计的净资产计算（如净资产计算价格低于购买价，则按购买价），一次性退出
辞退、终止本次层级合伙人计划的情形	按购买价，一次性退出

注：辞职、退休、病故、因公殉职、辞退及第五章 2.2、2.3、2.4、2.5、2.6、2.7、2.8 的情形仅适用于第二章 2. 激励对象中奇信智能总经理，不适用奇信智能总经理与其他激励对象共同设立的合伙企业，亦不适用该合伙企业中的合伙人。如该合伙企业合伙人出现辞职、退休、病故、因公殉职、辞退及第五章 2.2、2.3、2.4、2.5、2.6、2.7、2.8 的情形，该等合伙人退出等具体规定详见合伙企业合伙人协议。

4.4.2 后期合伙人变动导致配股发生变化，应于每个核算周期结束后按上述流程进行审批确定。

第四章 退出机制

1. 正常退出，参考下表对应退出机制项

类别 \ 项目	原值部分	增值部分
辞职/退休/病故/因公殉职/第六章第 3 条除 31 款之外导致本方案终止情形	购买价退出	按退出时最近一期经审计净资产计算，一次性退出
辞退	购买价退出	无

三、本次修订《层级合伙人计划（草案）》对公司的影响

本次修订《层级合伙人计划（草案）》不会对公司经营及财务状况产生重大不利影响，也不存在损害公司及全体股东利益的情形。

本次修订《层级合伙人计划（草案）》尚需提交公司股东大会审议。

特此公告。

深圳市奇信建设集团股份有限公司董事会

2018 年 4 月 26 日