

证券简称：纳川股份

证券代码：300198

福建纳川管材科技股份有限公司

2021 年限制性股票激励计划

（草案）摘要

福建纳川管材科技股份有限公司

二零二一年三月

## 声明

本公司及全体董事、监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、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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权益归属安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、本激励计划系依据《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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年修订）》等其他有关法律、法规、规范性文件，以及《福建纳川管材科技股份有限公司章程》制订。

二、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）。股票来源为福建纳川管材科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司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2000万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额103,154.854万股的1.94%。其中，首次授予限制性股票1680万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.63%，占本次授予限制性股票数量总额的84.00%；预留授予限制性股票320万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.31%，占本次授予权益总额的16.00%。

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、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票归属数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、本激励计划授予激励对象限制性股票的授予价格为2.40元/股。

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、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票授予价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予激励对象不超过63人，包括公司公告本激励计划时在本公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心业务（技术）骨干

人员（不包括独立董事、监事）。

六、本激励计划的有效期为自限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 62 个月。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次权益归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

（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；

（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。

八、本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》第 8.4.2 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《中华人民共和国公司法》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）证监会认定的其他情形。

九、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。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、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进行限制性股票的授予、公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

# 目录

第一章 释义 .....	1
第二章 本激励计划的目的与原则 .....	2
第三章 本激励计划的管理机构 .....	3
第四章 激励对象的确定依据和范围 .....	4
第五章 限制性股票的来源、数量和分配 .....	5
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期 .....	6
第七章 限制性股票的授予价格及确定方法 .....	9
第八章 限制性股票的授予与归属条件 .....	10
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序 .....	14
第十章 限制性股票的会计处理 .....	16
第十二章 公司/激励对象发生异动的处理 .....	17
第十三章 附则 .....	20

## 第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

纳川股份、本公司、公司、上市公司	指	福建纳川管材科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	2021 年限制性股票激励计划
第二类限制性股票	指	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分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心管理人员、核心业务（技术）骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》
《公司章程》	指	《福建纳川管材科技股份有限公司章程》
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

注：1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队的积极性，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，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《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

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。股东大会可以在其权限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，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，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。

激励对象获授的限制性股票在归属前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。



## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 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》、《上市规则》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、核心管理人员、核心业务（技术）骨干人员。以上激励对象为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理和技术（业务）骨干，符合本次激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划首次授予激励对象不超过 63 人，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、核心管理人员、核心业务（技术）骨干人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。以上激励对象包括实际控制人陈志江先生，陈志江先生是公司董事长、总经理，属于公司重要管理者，把握公司战略发展方向，对公司产品的研发、生产和销售以及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，督促、检查股东大会和董事会决议的执行。因此，本激励计划将陈志江先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

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存在聘用或劳动关系。

### 三、激励对象的核实

1、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。

2、公司监事会将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3至5日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。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。

## 第五章 限制性股票的来源、数量和分配

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，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。

### 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 2000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 103,154.854 万股的 1.94%。其中，首次授予限制性股票 1680 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.63%，占本次授予限制性股票数量总额的 84.00%；预留授予限制性股票 320 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.31%，占本次授予权益总额的 16.00%。

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数累计未超过公司股本总额的 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

### 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：

姓名	职务	获授限制性股票数量（万股）	占授予总量的比例	占目前总股本的比例
陈志江	董事长、总经理	120	6.00%	0.12%
肖仁建	董事、副总经理	60	3.00%	0.06%
傅义营	董事、副总经理	60	3.00%	0.06%
汪海	财务总监	60	3.00%	0.06%
姚俊宾	董事会秘书	60	3.00%	0.06%
核心管理人员、核心业务（技术）骨干人员（共 58 人）		1320	66.00%	1.28%
预留部分		320	16.00%	0.31%
合计		2000	100.00%	1.94%

注：1、上述任何一名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%。

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事和外籍人员，包括实际控制人陈志江先生；激励对象陈家勳为中国台湾籍。

3、预留部分的激励对象将于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有差异是由于四舍五入所造成。

## 第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

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 62 个月。

### 二、本激励计划的授予日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。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，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予的限制性股票失效。预留部分激励对象须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内确定。

### 三、本激励计划的归属安排

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，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其衍生品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它期间。

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。

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	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起 13 个月后的首个交易日至首次授予之日起 25 个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起 25 个月后的首个交易日至首次授予之日起 37 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 37 个月后的首个交易日至首次授予之日起 49 个月内的最后一个交易日止	40%

本激励计划预留的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

(一) 若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则归属期限和归属安排与首次授予一致。

(二) 若预留部分限制性股票于 2022 年授予，则归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予日起 13 个月后的首个交易日起至预留授予日起 25 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予日起 25 个月后的首个交易日起至预留授予日起 37 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未完成归属的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，按作废失效处理。

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、股票红利、股票拆细而取得的股份同时受归属条件约束，在归属前不得在二级市场出售或以其他方式转让。若届时限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

#### 四、本激励计划的禁售期

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》等相关法律、法规、规范性文件和《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《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。

## 第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

### 一、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 2.40 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 2.40 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、首次授予价格限制性股票的确定方法

本激励计划限制性股票授予价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公布前 1 个交易日交易均价（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 4.53 元的 50%，为每股 2.27 元；

（二）本激励计划草案公布前 20 个交易日交易均价（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 4.28 元的 50%，为每股 2.14 元；

（三）本激励计划草案公布前 60 个交易日交易均价（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 4.28 元的 50%，为每股 2.14 元；

（四）本激励计划草案公布前 120 个交易日交易均价（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 4.80 元的 50%，为每股 2.40 元。

### 三、预留授予限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留授予部分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：

（一）授予预留部分限制性股票的董事会决议公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；

（二）授予预留部分限制性股票的董事会决议公告前 20 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

（三）授予预留部分限制性股票的董事会决议公告前 60 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

（四）授予预留部分限制性股票的董事会决议公告前 120 个交易日的公司股票交易均价的 50%。

## 第八章 限制性股票的授予与归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，激励对象才能获授限制性股票：

（一）公司未发生以下任一情形：

- 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。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

- 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。

### 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：

（一）公司未发生以下任一情形：

- 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。

(二) 激励对象未发生以下任一情形：

- 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。

公司发生上述第（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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（二）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。

(三) 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自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属前的任职期限。

(四) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2021-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	同时满足以下条件： 1、以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于100%且2021年净利润不低于10000万元； 2、2021年现金分红比例不低于10%。
第二个归属期	同时满足以下条件： 1、以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于250%且2022年净利润不低于17500万元； 2、2022年现金分红比例不低于10%。
第三个归属期	同时满足以下条件： 1、以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于400%且2023年



	净利润不低于25000万元； 2、2023年现金分红比例不低于10%。
--	--

预留授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

(1) 若预留部分限制性股票于 2021 年授予，则各年度业绩考核目标与首次授予一致。

(2) 若预留部分限制性股票于 2022 年授予，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	同时满足以下条件： 1、以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于250%且2022年净利润不低于17500万元； 2、2022年现金分红比例不低于10%。
第二个归属期	同时满足以下条件： 1、以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于400%且2023年净利润不低于25000万元； 2、2023年现金分红比例不低于10%。

注：上述净利润指归属上市公司股东的净利润。

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计划归属的限制性股票不得归属，按作废失效处理。

#### (五) 个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会根据激励对象个人的绩效考评评价指标确定考核评级，并依照激励对象考核评级确定其实际归属的股份数量。激励对象个人绩效考核评级划分为 A/B/C/D 四个档次，考核评级表适用于考核对象：

考核结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	优秀 (A)	良好 (B)	合格 (C)	不合格 (D)
标准系数	1.0	0.8	0.6	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，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×个人层面标准系数。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，按作废失效处理。

#### (六) 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公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标为净利润增长率、现金分红比例，净利润指标是反映公司经营状况、盈利情况及企业成长的最终体现，净利润增长率指标反映公司盈利能力的成长性指标，能够树立较好的资本市场形象；现金分红比例反映公司当前利润水平维持在稳定状态，具有良好的盈利能力。在综合考虑了宏观环境、历史业绩、行业特点、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司设置了 2020 年净利润为基数，2021-2023 年净利润增长率分别不低于 100%、250%、400%且 2021-2023 年净利润分别不低于 10000 万元、17500 万元、25000 万元，2021-2023 年现金分红比例均不低于 10%的业绩考核目标，本次激励计划的公司考核指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司还对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绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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 限制性股票激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当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，应对限制性股票归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： $Q_0$  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归属数量。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  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归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  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归属数量。

（四）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票归属数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

若在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：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$  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。

(二) 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的授予价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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。

(三) 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 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。

(四) 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub> 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。

(五) 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、本激励计划调整的程序

根据股东大会授权，当出现上述情况时，由公司董事会审议通过关于调整限制性股票归属数量、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归属数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师事务所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。

## 第十章 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

公司根据《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，以授予日收盘价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。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格。

### 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司当前暂以草案公布前一交易日收盘价作为每股限制性股票的公允价值对拟授予限制性股票的股份支付费用进行了预测算（授予时进行正式测算）。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。

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（不包含预留部分）成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为 2021 年 4 月中旬）：

预计摊销的总费用（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）
3796.80	1480.93	1433.58	697.59	184.71

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、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。

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。

## 第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的, 本激励计划终止实施, 对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属:

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情形;

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 公司出现下列情形之一的, 本计划不做变更:

1、公司控制权发生变更;

2、公司出现合并、分立的情形。

(三) 公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏, 导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的, 激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属, 并作废失效; 已归属的限制性股票, 应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。

### 二、激励对象个人情况发生变化

(一) 激励对象发生职务变更或被委派到下属单位分、子公司任职的, 但仍符合本激励计划的激励对象要求的, 其获授的限制性股票将完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

(二) 激励对象发生职务变更, 且不在符合本激励计划的激励对象要求的, 已归属的限制性股票不作处理, 已获授予但尚未归属的限制性股票取消归属, 并作废失效。

(三) 激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致职务变更的, 已归属的限制性股票不作处理, 已获授予但尚未归属的限制性股票取消归属, 并作废失效。

（四）激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，已归属限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。激励对象合同到期未续约前及主动辞职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（五）激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，已归属限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被解聘时，则已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失，且董事会有权视情节严重程度追回其已归属限制性股票获得的全部或部分收益，并追偿其行为给公司带来的损失。激励对象被解聘前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）激励对象按照国家法律法规及公司规定正常退休（含退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务），遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后，激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属条件；有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

（八）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

（九）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(十)本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定,并确定其处理方式。

### **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《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》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。若自争议或纠纷发生之日起 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。



## 第十二章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

福建纳川管材科技股份有限公司董事会

2021年3月24日