

证券代码：603195

证券简称：公牛集团

公告编号：2021-042

## 公牛集团股份有限公司

### 关于 2021 年限制性股票激励计划相关事项

### 修订说明的公告

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。

公牛集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2021 年 4 月 28 日分别召开了第二届董事会第三次会议和第二届监事会第三次会议，审议通过了《关于 2021 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案》，具体详见公司披露于上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）及指定媒体的《公牛集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要等相关公告文件。

公司于 2021 年 5 月 10 日分别召开了第二届董事会第四次会议及第二届监事会第四次会议，审议通过了《关于 2021 年限制性股票激励计划（草案修订稿）及其摘要的议案》和《关于 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）的议案》，同意对《公牛集团股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》及其他相关文件中的激励计划目的与原则、解除限售条件及考核指标的科学性和合理性说明等内容进行修订。具体修订内容如下：

#### 一、目的与原则

对“第二章 本激励计划的目的与原则”进行了如下修订：

修订前：

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（含分、子公司，下同）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，公司拟实施股权激励计划。

本激励计划以奖励绩优员工为主要目的，以收益与贡献对等为原则，在充分保障股东利益的前提下，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、

法规和规范性文件以及《公司章程》制定。

修订后：

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（含分、子公司，下同）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，公司拟实施股权激励计划。

本激励计划以激励绩优员工、激发员工主动性和创造性，提高公司综合竞争能力和可持续发展能力为主要目的，以收益与贡献对等为原则，在充分保障股东利益的前提下，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》制定。

**二、解除限售条件**

对“第八章 限制性股票的授予与解除限售条件”之“二、限制性股票的解除限售条件”之“（三）公司层面业绩考核要求”进行了如下修订：

修订前：

公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标                                     |
|----------|--------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 2021年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2018-2020年）的平均水平 |
| 第二个解除限售期 | 2022年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2019-2021年）的平均水平 |
| 第三个解除限售期 | 2023年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2020-2022年）的平均水平 |

注：上述“营业收入”、“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的净利润。

修订后：

公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票，在解除限售期分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标                                                                      |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 第一个解除限售期 | 2021年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2018-2020年）的平均水平且不低于前两个会计年度（即2019-2020年）平均水平的110% |
| 第二个解除限售期 | 2022年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2019-2021年）的平均水平且不低于前两个会计年度（即2020-2021年）平均水平的110% |
| 第三个解除限售期 | 2023年度营业收入或净利润不低于前三个会计年度（即2020-2022年）的平均水平且不低于前两个会计年度（即2021-2022年）平均水平的110% |

注：上述“营业收入”、“净利润”口径以会计师事务所经审计的合并报表为准，其中，“净利润”指归属上市公司股东的净利润。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

对“第八章 限制性股票的授予与解除限售条件”之“三、考核指标的科学性和合理性说明”进行了如下修订：

修订前：

本次激励计划以奖励上一年度绩效表现优秀的员工为目的，并在激励对象筛选环节根据其岗位职级、司龄、绩效考核等因素设置了严格的进入机制，同时授予激励对象的激励额度亦以适度为原则，考量整体薪酬结构的平衡。因此，对于激励对象的权益解锁考核，公司仅要求每一考核年度的营业收入或净利润不低于前三个会计年度的平均水平。

除公司层面的业绩考核外，公司对于担任董事、高级管理人员的激励对象仍要求其个人绩效考核在未来考核年度内至少达到合格及以上水平，其获授的限制性股票方能解除限售。

总之，本激励计划中考核指标的设置符合公司“奖励绩优”的初衷及本激励计划实施的目的。

修订后：

公司本次激励计划在激励对象筛选环节根据其岗位职级、司龄、绩效考核等因素设置了严格的进入机制，同时授予激励对象的激励额度亦以适度为原则，在考核指标的设置上分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入/净利润，该指标能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，综合考虑公司现状、未来发展战略及宏观经济和行业情

况等因素，公司为本次限制性股票激励计划设置了每一考核年度的营业收入或净利润不低于前三个会计年度的平均水平且不低于前两个会计年度平均水平的 110% 作为业绩考核条件，该目标的设置兼顾了实现的可能性和对员工的激励效果，体现了“激励与贡献对等”的原则。

除公司层面的业绩考核外，公司对于担任董事、高级管理人员的激励对象仍要求其个人绩效考核在未来考核年度内至少达到合格及以上水平，其获授的限制性股票方能解除限售。

总之，本激励计划中考核指标的设置符合公司“激励绩优员工、激发员工主动性和创造性，提高公司综合竞争能力和可持续发展能力”的初衷及本激励计划实施的目的。

除上述及其相关内容的修订外，公司本次限制性股票激励计划的其他内容不变。《公司 2021 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘要与《公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》中与上述表述相关的部分内容已做出同步修订，详情请见公司于同日在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）披露的相关公告文件。

特此公告。

公牛集团股份有限公司董事会

二〇二一年五月十一日