

证券代码：300395

证券简称：菲利华

湖北菲利华石英玻璃股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划 （草案）摘要

湖北菲利华石英玻璃股份有限公司

2021 年 8 月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

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）》、《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及湖北菲利华石英玻璃股份有限公司（以下简称“菲利华”或“本公司”、“公司”）《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）。股票来源为菲利华向激励对象定向发行公司A股普通股。

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。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为850.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额33,794.8844万股的2.52%。其中，首次授予限制性股票774.40万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额33,794.8844万股的2.29%，首次授予部分占本次授予权益总额的91.11%；预留75.60万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额33,794.8844万股的0.22%，预留部分占本次授予权益总额的8.89%。

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，累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的1%。

预留部分将在本激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内授出。预留部分的授予由董事会提出，监事会核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后，按本激励计划的约定进行授予。

四、本激励计划首次授予的激励对象总人数为397人，激励对象包括公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心团队人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。预留部分的激励对象由董事会提出，监事会负责核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站按要求及时准确披露该次激励对象相关信息。

五、本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为 26.54 元/股。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，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，限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

六、本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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。激励对象获授的限制性股票将按约定比例分次归属，每次归属以满足相应的归属条件为前提条件。

七、本激励计划首次授予的限制性股票在首次授予日起满 12 个月后分四期归属，每期归属的比例分别为 30%、30%、20%、20%。

若预留部分的限制性股票于 2021 年度授予完成，则预留部分的限制性股票在预留授予日起满 12 个月后分四期归属，每期归属的比例分别为 30%、30%、20%、20%；若预留部分的限制性股票于 2022 年度授予完成，则预留部分的限制性股票在预留授予日起满 12 个月后分三期归属，每期归属的比例分别为 40%、30%、30%。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

（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。

九、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得成为激励对象的以下情形：

（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《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）中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为激励对象依本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。

十一、本计划必须满足如下条件后方可实施：经公司董事会及公司股东大会审议通过。公司股东大会在对限制性股票激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议限制性股票激励计划将向所有股东征集委托投票权。

十二、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行使权益安排的，激励对象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。

十三、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。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十四、本计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

第一章 释义.....	7
第二章 实施股权激励的目的和原则.....	8
第三章 本激励计划的决策和管理机构.....	9
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	10
一、激励对象的确定依据.....	10
二、激励对象的范围.....	10
第五章 激励计划具体内容.....	12
一、限制性股票的来源.....	12
二、限制性股票的数量.....	12
三、限制性股票的分配情况.....	12
四、限制性股票的有效期、授予日、归属安排、禁售期.....	13
五、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法.....	15
六、限制性股票的授予与归属条件.....	16
七、限制性股票的调整方法和程序.....	19
八、限制性股票的会计处理.....	21
第六章 公司或激励对象发生变化情形的处理.....	24
一、上市公司情况发生变化情形.....	24
二、激励对象个人情况发生变化情形.....	24
三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制.....	26
第七章 附则.....	27

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义。

菲利华、公司、本公司	指	湖北菲利华石英玻璃股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	湖北菲利华石英玻璃股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	公司根据本计划规定的条件，授予激励对象一定数量的公司股票
激励对象	指	本次限制性股票激励计划中获得限制性股票的公司董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
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，激励对象为获得激励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）》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》
《公司章程》	指	《湖北菲利华石英玻璃股份有限公司章程》
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、本草案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、本草案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 实施股权激励的目的和原则

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，充分调动公司管理人员及核心团队人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者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，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《业务办理指南》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 本激励计划的决策和管理机构

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。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。

四、独立董事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的利益发表独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、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。

六、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。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。

七、激励对象获授的限制性股票在归属前，独立董事、监事会应当就本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

（一）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》、《业务办理指南》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为目前公司在任的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心团队人员。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

本计划授予的激励对象为公司在任的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心团队人员，首次授予的激励对象总人数为 397 人，所有激励对象在本激励计划考核期内均在公司（含下属子公司）任职并与公司签署劳动合同或聘任合同。

预留部分的激励对象由董事会提出，监事会负责核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站按要求及时准确披露该次激励对象相关信息。

所有参与本计划的激励对象不能同时参加其他上市公司的股权激励计划，已经参与其他上市公司股权激励计划的，不得参与本计划。

本激励计划首次授予的激励对象包括公司实际控制人吴学民先生及两名日本籍员工 KOMAMURA HIROYUKI 先生和 KOBAYASHI KAZUAKI 先生。吴学民先生是公司董事长，属于公司重要管理者，对公司战略规划和经营决策的制定、重大经营管理事项产生显著的积极影响。KOMAMURA HIROYUKI 先生和 KOBAYASHI KAZUAKI 先生为公司日本籍员工，对公司日常生产经营起到了关键作用，通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，本激励计划将吴学民先生、KOMAMURA HIROYUKI 先生和 KOBAYASHI KAZUAKI 先生作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》等相关法律法规的规定，具有必要性与合理性。

本计划授予的激励对象不包括公司的独立董事、监事。

下列人员不得成为本次股权激励的激励对象：

- （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《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）中国证监会认定的其他情形。

三、激励对象的确定与核实

1、本计划经董事会审议通过后，公司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。

第五章 激励计划具体内容

一、限制性股票的来源

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、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总量为 850.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 33,794.8844 万股的 2.52%。其中，首次授予限制性股票 774.40 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 33,794.8844 万股的 2.29%，首次授予部分占本次授予权益总额的 91.11%；预留 75.60 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 33,794.8844 万股的 0.22%，预留部分占本次授予权益总额的 8.89%。

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，累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1%。

预留部分将在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。预留部分的授予由董事会提出，监事会核实，律师发表专业意见并出具法律意见书，公司在指定网站对包括激励份额、激励对象职务、授予价格等详细内容做出充分的信息披露后，按本激励计划的约定进行授予。

三、限制性股票的分配情况

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）	占授予限制性股票总数的比例	占激励计划公告日公司股本总额的比例
吴学民	董事长	80.00	9.41%	0.24%
商春利	副董事长、总经理	60.00	7.06%	0.18%
周生高	董事、副总经理	45.00	5.29%	0.13%
郑巍	董事、董事会秘书	10.00	1.18%	0.03%
吴坚	董事、副总经理	10.00	1.18%	0.03%
卢晓辉	董事	21.00	2.47%	0.06%
魏学兵	财务总监	20.00	2.35%	0.06%
徐燕	副总经理	10.00	1.18%	0.03%
KOMAMURA	核心团队人员	1.00	0.12%	0.00%

姓名	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	占激励计划公告日公司股本总额的比例
HIROYUKI （日本籍）				
KOBAYASHI KAZUAKI （日本籍）	核心团队人员	1.00	0.12%	0.00%
中层管理人员、核心团队人员 （387人）		516.40	60.75%	1.53%
首次授予合计（397人）		774.40	91.11%	2.29%
预留部分		75.60	8.89%	0.22%
合计		850.00	100.00%	2.52%

注：1、上述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本公司股票均未超过公司总股本的 1.00%。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、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。

3、预留部分的激励对象在本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。

四、限制性股票的有效期限、授予日、归属安排、禁售期

（一）有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成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）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，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。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

（三）归属期限和归属安排

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，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- 1、公司定期报告公告前 30 日，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日；
- 3、自可能对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，至依法披露后 2 个交易日内；

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分的限制性股票于 2021 年度授予完成，预留授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	20%

若预留部分的限制性股票于 2022 年度授予完成，预留授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%

第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
--------	--	-----

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，作废失效。

（四）禁售期

本计划的禁售规定按照《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，公司董事会将收回其所得收益。

3、在本计划有效期内，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。

五、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

（一）授予价格

限制性股票的首次授予价格为 26.54 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 26.54 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。预留部分第二类限制性股票在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、派息等事宜，本计划中限制性股票的数量及授予价格将做相应的调整。

（二）授予价格的确定方法

授予价格依据不低于股票票面金额，且不低于股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价（53.08 元）、前 20 个交易日的公司股票交易均价（50.51 元）、前 60 个交易日的公司股票交易均价（47.20 元）或者前 120 个交易日的公司股票交易均价（44.28 元）50%中的价格较高者，根据以上定价原则，即公司本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为每股 26.54 元。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

六、限制性股票的授予与归属条件

（一）授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

1、本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、本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。

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；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，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、公司层面业绩考核条件

本激励计划首次授予的限制性股票的考核年度为 2021-2024 年四个会计年度，每个会计年度考核一次。

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2021 年收入增长率不低于 23%	30%
第二个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2022 年收入增长率不低于 53%	30%
第三个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2023 年收入增长率不低于 89%	20%
第四个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2024 年收入增长率不低于 134%	20%

若预留部分的限制性股票于 2021 年度授予完成，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2021 年收入增长率不低于 23%	30%
第二个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2022 年收入增长率不低于 53%	30%
第三个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2023 年收入增长率不低于 89%	20%
第四个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2024 年收入增长率不低于 134%	20%

若预留部分的限制性股票于 2022 年度授予完成，则各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2022 年收入增长率不低于 53%	40%
第二个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2023 年收入增长率不低于 89%	30%
第三个归属期	以 2020 年经审计的营业收入为基数，2024 年收入增长率不低于 134%	30%

锁定期内，公司各年度归属于母公司股东的净利润及归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若公司未满足上述业绩考核目标的，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、个人层面业绩考核条件

根据公司制定的《限制性股票激励计划实施考核管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象上一年度综合考评结果，将激励对象划分为五个等级（A、B、C、D、E）。考核结果等级分布如下：

考核结果	A	B	C	D	E
	优秀	良好	合格	待改进	不合格
标准系数	1	0.75	0.65	0.50	0

个人当年实际归属额度 = 标准系数 × 个人当年计划归属额度。

6、公司业绩考核指标设定科学性、合理性

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

为实现公司战略及保持现有竞争力，本激励计划公司层面的考核指标为营业收入增长率。公司认为营业收入增长率是衡量企业经营业务拓展趋势、衡量公司成长性的有效性指标。根据本激励计划业绩指标的设定，公司业绩考核目标值为以 2020 年营业收入为基数，2021-2024 年营业收入增长率分别达到 23%、53%、89% 和 134%。本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。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人层面业绩考核还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的绩效考评结果，确定激励对象经营单元和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挑战性和约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

七、限制性股票的调整方法和程序

（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

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

2、配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份归属登记期间，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

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

其中： P 为调整后的授予价格； 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。

2、配股

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

其中： P 为调整后的授予价格； P_0 为调整前的授予价格； 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）。

3、缩股

$$P=P_0\div n$$

其中：P为调整后的授予价格；P₀为调整前的授予价格；n为缩股比例。

4、派息

$$P=P_0-V$$

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）限制性股票的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予数量及授予价格后，应及时公告并通知激励对象。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。因上述情形以外的事项需调整限制性股票数量和授予价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议。

八、限制性股票的会计处理

根据财政部《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，公司将在归属日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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）会计处理方法

1、授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，公司将在授予日采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定限制性股票在授予日的公允价值。

2、归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日，以对可归属的第二类限制性股票数量

的最佳估算为基础，按照授予日权益工具的公允价值和第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被归属而失效或作废，则由公司进行注销，并减少所有者权益。

5、第二类限制性股票公允价值的确定方法及涉及估值模型重要参数取值合理性

公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司运用该模型以2021年8月5日为计算的基准日，对授予的第二类限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- （1）标的股价：53.08元（假设公司授权日收盘价为2021年8月5日收盘价）
- （2）有效期分别为：1年、2年、3年、4年（授予日至每期首个归属日的期限）
- （3）历史波动率：44.34%、49.16%、47.83%、49.50%（分别采用可比公司最近一年、两年、三年、四年的年化波动率）
- （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 年期及以上的人民币存款基准利率）
- （5）股息率：最近12个月股息率0.3315%。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票774.40万股。本计划中限制性股票的公允价值总额为激励对象获授的限制性股票理论值与根据Black-Scholes定价模型，选取相应的参数值估算的激励对象在未来归属期取得理性预期收益所需要支付的锁定成本之间的差额，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认。

假定授予日为2021年9月完成授予，据初步测算，本激励计划的股份支付费

用总额约为8,699.16万元。根据中国会计准则相关要求，对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

需摊销总费用	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
8,699.16	1,478.28	4,925.69	1,629.11	518.85	147.23

上述成本以本计划授予的限制性股票为基础测算，未考虑其未来的归属情况。同时，限制性股票授予日的公允价值需在董事会确定的授予日后才能确定。

本激励计划的成本将在管理费用中列支。在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第六章 公司或激励对象发生变化情形的处理

一、上市公司情况发生变化情形

（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，本激励计划正常实施：

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、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；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。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化情形

（一）当激励对象出现以下情形之一时，经公司董事会批准，其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

2、公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、

盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

- 3、因犯罪行为被依法追究刑事责任；
- 4、成为公司独立董事、监事或其他不能参与股权激励计划的人员；
- 5、单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；
- 6、与公司订立的劳动合同或聘用合同期满，且个人要求不再续签；
- 7、因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同或聘用合同；
- 8、非因工原因导致丧失劳动能力而离职的；
- 9、非因工原因导致丧失民事行为能力的；
- 10、非因公原因死亡的；
- 11、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 12、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 13、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；
- 14、因考核不合格或经认定不能胜任工作岗位，且经公司董事会批准的；
- 15、薪酬与考核委员会认定的其它情形。

（二）当激励对象出现以下情形之一时，其已满足归属条件但尚未归属的限制性股票继续保留归属权利并在 6 个月内完成归属，其未获准归属的限制性股票取消归属，并作废失效：

- 1、劳动合同或聘用合同到期后，双方协商一致不再续签或公司要求不再续签；
- 2、经和公司协商一致提前解除劳动合同或聘用合同的；
- 3、因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同或聘用合同的；
- 4、薪酬与考核委员会认定的其它情况。

（三）其他情形处理

1、激励对象职务发生变更，但仍担任公司的董事（不含独立董事）、高级管理人员、中层管理人员等职务，或者被公司委派到公司的子公司任职的，已获授的限制性股票不作变更；

- 2、激励对象因工丧失劳动能力而离职的或因工丧失民事行为能力的，已完

成归属的限制性股票可按照本计划的规定，由激励对象正常行使权利；已获授但尚未归属的限制性股票仍按规定的程序和时间归属，激励对象除不再受其个人绩效考核条件限制之外，其他归属条件仍继续有效；

3、激励对象因工死亡的，已归属的限制性股票可按照本计划的规定，由激励对象的继承人正常行使权利；已获授但尚未归属的限制性股票仍按规定的程序和时间归属，激励对象的继承人除不再受其个人绩效考核条件限制之外，其他归属条件仍继续有效；

4、激励对象按照国家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；

5、其它未说明的情况由公司董事会薪酬与考核委员会认定，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。

第七章 附则

- 1、本计划在公司股东大会审议通过后生效；
- 2、本计划由公司董事会负责解释。

湖北菲利华石英玻璃股份有限公司董事会

2021年8月6日