

证券简称：中伟股份

证券代码：300919

中伟新材料股份有限公司  
2023 年限制性股票激励计划  
（草案）摘要

中伟新材料股份有限公司

二〇二三年六月

## 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。

## 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（2023 年修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理（2023 年修订）》等法律、行政法规、规章、规范性文件以及《中伟新材料股份有限公司章程》的有关规定而制定。

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）。股票来源为中伟新材料股份有限公司（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、本激励计划拟授予的限制性股票数量为 989.0650 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.4748%。其中，首次授予 791.2520 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.1799%，占拟授予权益总额的 80.00%；预留授予 197.8130 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.2950%，占拟授予权益总额的 20.00%。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。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，累计不超过本计划公告时公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象不超过 1,488 人，公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。预留授予的激励对象的确定参照首次授予的标准执行。

参与本激励计划的激励对象不包括公司监事和独立董事，且均符合《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（2023 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《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。

五、本激励计划限制性股票（含预留授予）的授予价格为 30.78 元/股。

六、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期间，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、派息等除权除息事宜的，应对限制性股票的授予/归属价格和/或限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

七、本激励计划有效期为自限制性股票首次授予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。

八、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在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。

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、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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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向激励对象首次授予权益并公告。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。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激

励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

## 目 录

第一章 释义.....	7
第二章 本激励计划的目的与原则.....	8
第三章 本激励计划的管理机构.....	9
第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据.....	10
第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况.....	12
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	14
第七章 本激励计划的激励价格及确定方法.....	17
第八章 本激励计划的授予及归属条件.....	18
第九章 本激励计划的调整方法和程序.....	22
第十章 本激励计划的会计处理.....	24
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理.....	26
第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	28
第十三章 附则.....	29

## 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：

中伟股份、本公司、公司、上市公司	指	中伟新材料股份有限公司
本激励计划、本计划	指	中伟新材料股份有限公司 2023 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	满足归属条件后，按本激励计划约定的归属安排，激励对象获得由公司定向发行的 A 股普通股
激励对象	指	拟参与本激励计划的人员，包括公司（含控股子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术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第二类限制性股票的日期，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第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票首次授予日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足获益条件后，获授的第二类限制性股票由公司办理登记至激励对象个人证券账户的行为
归属条件	指	激励对象为获授第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授的第二类限制性股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
《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（2023 年修订）》
《自律监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号-业务办理（2023 年修订）》
《公司章程》	指	《中伟新材料股份有限公司章程》
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、万元	指	人民币元、人民币万元

## 第二章 本激励计划的目的与原则

### 一、本激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南第 1 号》等有关规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，制定本激励计划。

### 二、公司其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划公告日，本公司正在实施 2022 年限制性股票激励计划及 2022 年员工持股计划，其简要情况如下：

（一）2022 年 3 月 18 日，公司第一届董事会第二十八次会议审议通过《关于公司<2022 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，披露了 2022 年限制性股票激励计划，并经公司 2022 年第一次临时股东大会审议通过。

2022 年 4 月 13 日，公司以 63.97 元/股的授予价格向 1,040 名激励对象首次授予 468.5653 万股限制性股票。2022 年 5 月 18 日，首次授予的限制性股票登记完成并进入限售期，实际授予登记的股份数量为 399.3835 万股，激励对象由 1,040 人调整为 903 人。

2023 年 6 月 14 日，公司召开第二届董事会第四次会议，认为 2022 年限制性股票激励计划第一个解除限售期规定的解除限售条件已经成就。第一个解除限售期符合解除限售资格的激励对象人数由 903 人调整为 778 人，实际可解除限售的限制性股票为 70.1334 万股。

（二）2022 年 11 月 14 日，公司第一届董事会第三十八次会议审议通过《关于公司<2022 年员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，披露了 2022 年员工持股计划，并经公司 2022 年第三次临时股东大会审议通过。截至目前，2022 年员工持股计划已通过二级市场以集中竞价交易方式累计买入公司股票 777.8037 万股，本次员工持股计划已完成股票购买。

本次股权激励计划与正在实施的 2022 年限制性股票激励计划及 2022 年员工持股计划相互独立，分别系根据公司各个阶段的需求制定方案并执行。



### 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。在合法、合规的前提下，股东大会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会下设提名、薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。经股东大会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、独立董事、监事会作为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明确意见。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单。独立董事应当就拟提请股东大会审议的本激励计划有关议案向所有股东征集委托投票权。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，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明确意见。

五、公司向激励对象授予限制性股票前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

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

## 第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据

### 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》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

#### （二）激励对象确定的职务依据

参与本激励计划的激励对象包括公司（含控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心技术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不超过 1,488 人，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员；
- （二）核心技术人员；
- （三）董事会认为需要激励的其他人员。

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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。

本次激励对象包含部分外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：外籍激励对象在公司的技术研发、产品迭代更新和国内外业务拓展方面起到不可忽视的重要作用，为公司研发水平在行业内保持先进地位提供有力保障，使公司有能力保持和提高产品的国际竞争水平以及公司的国际市场地位。因此，对外籍员工实施激励是吸引与保留外籍员工的重要手段，体现了公司对于中外籍员工的平等政策；也是公司实现可持续发展的有效措施，将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，从而有助于公司长远发展。

以上激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任。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（含控股子公司）任职并已与公司（含控股子公司）签署劳动合同或聘用合同。

预留激励对象的确定依据参照首次授予的依据，公司应当在本计划经股东大

会审议通过后 12 个月内明确预留限制性股票的授予对象，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，公司按要求及时准确披露激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，由公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 5 日披露核查意见。激励对象名单出现调整的，应经监事会核实。

## 第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

### 一、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为限制性股票（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。

### 二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 989.0650 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.4748%。其中，首次授予 791.2520 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.1799%，占拟授予权益总额的 80.00%；预留授予 197.8130 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.2950%，占拟授予权益总额的 20.00%。

截至本激励计划草案公告日，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公司标的股票数量，累计未超过公司股本总额的 1%。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不超过公司股本总额的 20%。

### 三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本计划公告日公司股本总额的比例
1	陶吴	中国	董事、资深副总裁	6.0610	0.61%	0.0090%
2	廖恒星	中国	董事、董事会秘书	4.7170	0.48%	0.0070%
3	李卫华	中国	董事、核心技术人员	6.0610	0.61%	0.0090%
4	刘兴国	中国	董事	6.0610	0.61%	0.0090%
5	朱宗元	中国	财务总监	5.7040	0.58%	0.0085%
6	阎硕	中国	核心技术人员	6.0610	0.61%	0.0090%
7	任永志	中国	核心技术人员	1.4490	0.15%	0.0022%
8	王一乔	中国	核心技术人员	1.1950	0.12%	0.0018%

9	YOON HYENG BAE	韩国	总经理助理	0.6990	0.07%	0.0010%
10	PARK YOUNGSU	韩国	专家	1.7940	0.18%	0.0027%
11	ZHOU CHENGCAI	澳大利 亚	副总经理	1.4100	0.14%	0.0021%
12	KIM DONG HOAN	韩国	总经理	4.2030	0.42%	0.0063%
13	BAEK JUNHYUP	韩国	总经理	2.3170	0.23%	0.0035%
14	LEE DOHUN	韩国	总监	0.5650	0.06%	0.0008%
15	LEE KYUJIN	韩国	项目高级经理	0.5800	0.06%	0.0009%
16	KIM GEON	韩国	安全工程师	0.2420	0.02%	0.0004%
17	YOON CHAEWON	韩国	项目主办	0.1450	0.01%	0.0002%
18	LEE JAE HEON	韩国	副总经理	1.8980	0.19%	0.0028%
19	MATTHEW COOPER	美国	总经理助理	0.2360	0.02%	0.0004%
20	KIM DAEKON	韩国	总监	0.9840	0.10%	0.0015%
21	LEE WONHO	韩国	副总监	0.7250	0.07%	0.0011%
22	PARK JONGGEUN	韩国	业务经理	0.2360	0.02%	0.0004%
23	WANIDA ANGKHAC HAIVANIT	泰国	运营经理	0.1380	0.01%	0.0002%
其他外籍人员（8人）				5.9940	0.61%	0.0089%
董事会认为需要激励的其他人员（1,457人）				731.7770	73.99%	1.0912%
预留部分				197.8130	20.00%	0.2950%
合计				989.0650	100.00%	1.4748%

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 1.00%。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本计划公告时公司股本总额的 20.00%。

2、本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东及公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、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。

4、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。

## 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 60 个月。

### 二、本激励计划的授予日

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

公司须在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次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，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的限制性股票失效。

### 三、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- （一）公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；
- （二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- （三）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之日；
- （四）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部分的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自限制性股票首次授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%

首次授予的限制性股票 第三个归属期	自限制性股票首次授予之日起 36 个月后的首个交易日起至限制性股票首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%
----------------------	--	-----

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之前授出，预留部分的限制性股票的归属安排与首次授予部分的限制性股票归属安排一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
预留授予的限制性股票 第一个归属期	自限制性股票预留授予之日起 12 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的限制性股票 第二个归属期	自限制性股票预留授予之日起 24 个月后的首个交易日起至限制性股票预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属事宜；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。

#### 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限制其售出的时间段。本激励计划的禁售安排按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

（一）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。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

（三）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 本激励计划的激励价格及确定方法

### 一、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票（含预留授予）的授予价格为每股 30.78 元，即满足归属条件后，激励对象可以每股 30.78 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

### 二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票（含预留授予）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）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 61.55 元的 50%，为每股 30.78 元；

（二）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日公司股票交易总额/前 20 个交易日公司股票交易总量）每股 61.35 元的 50%，为每股 30.68 元。

公司最后确定本次限制性股票的授予价格为 30.78 元/股，占本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%。

## 第八章 本激励计划的授予及归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

（一）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。

（二）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

归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（一）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。

（二）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（一）条规定情形之一的，所有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；某一激励对象发生上述第（二）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。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分的限制性股票归属对应的考核年度为 2023 年-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	业绩考核目标		公司层面归属比例 (X)
		触发值 (An)	目标值 (Am)	
首次授予的限制性股票第一个归属期	2023 年	2023 年营业收入值达到 256.2 亿元	2023 年营业收入值达到 366 亿元	各考核年度内营业收入实际完成值 (A)： 1.A < An, X=0； 2.A=An, X=70%； 3.An < A < Am, X=A/Am*100%； 4.A ≥ Am, X=100%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2024 年	2023-2024 年两年的累计营业收入值达到 615.3 亿元	2023-2024 年两年的累计营业收入值达到 879 亿元	
首次授予的限制性股票第二个归属期	2025 年	2023-2025 年三年的累计营业收入值达到 1,082.2 亿元	2023-2025 年三年的累计营业收入值达到 1,546 亿元	

注：1. 上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。2. 上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之前授出，预留授予部分的限制性股票年度考核目标与首次授予部分的限制性股票年度考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2023 年第三季度报告披露之后授出，预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	业绩考核目标		公司层面归属比例 (X)
		触发值 (An)	目标值 (Am)	
预留授予的限制性股票第一个归属期	2024 年	2023-2024 年两年的累计营业收入值达到 615.3 亿元	2023-2024 年两年的累计营业收入值达到 879 亿元	各考核年度内营业收入实际完成值 (A)： 1. $A < A_n$ , $X=0$ ; 2. $A=A_n$ , $X=70\%$ ; 3. $A_n < A < A_m$ , $X=A/A_m*100\%$ ; 4. $A \geq A_m$ , $X=100\%$
预留授予的限制性股票第二个归属期	2025 年	2023-2025 年三年的累计营业收入值达到 1,082.2 亿元	2023-2025 年三年的累计营业收入值达到 1,546 亿元	

注：1.上述“营业收入”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。2.上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的部分，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

#### （四）个人层面绩效考核

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，根据个人上一年度考核综合系数，个人层面归属比例 (Y) 按下表确定：

个人上一年度考核综合系数	$Y \geq 0.9$	$0.9 > Y \geq 0.8$	$0.8 > Y \geq 0.7$	$0.7 > Y \geq 0.6$	$0.6 > Y$
归属比例 (Y)	100%	80%	70%	60%	0%

激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年实际可归属额度=个人计划归属额度×公司层面归属比例 (X) × 个人层面归属比例 (Y)。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的，则作废失效，不可递延至下一年度。

### 三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本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。

近年来全球经济出现欧美的大通胀和经济增速下行，受整体宏观经济及国际地缘政治冲突等因素影响，公司 2022 年业绩略低于预期，但基于公司产能持续释放，精益管理持续增效，叠加产品、客户结构持续优化，产业一体化比例提高，公司未来成长确定性依然较强。

公司于 2022 年 3 月 19 日公告实施了第一期股权激励计划，与本次激励计划存在重叠考核期。考虑到受整体宏观经济等方面的影响，前一期激励计划的激励效果尚未达到预期，为了更好地保证激励性，吸引和留住优秀人才，公司本次采用营业收入单一指标作为考核指标，并为营业收入考核指标设置了目标值和触发值。

因此，考虑整体全球宏观经济环境及公司的业务发展情况和前一期股权激励实施情况，本次公司层面业绩指标为营业收入指标，营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性的指标，有利于促使激励对象为实现业绩考核指标而努力拼搏、充分调动激励对象的工作热情和积极性，促使公司战略目标的实现。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核评级，确定激励对象是否达到限制性股票可归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

## 第九章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票授予/归属数量的调整方法

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，应对限制性股票的授予/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； $Q$  为调整后的限制性股票授予/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； $Q$  为调整后的限制性股票授予/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； $Q$  为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（四）派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，限制性股票的授予/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当日至激励对象完成限制性股票归属前，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： $P_0$  为调整前的限制性股票授予价格； $n$  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 为调整后的限制性股票授予价格。

（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> 为调整前的限制性股票授予价格；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；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的限制性股票授予价格。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、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，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。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，同时公告律师事务所意见。

## 第十章 本激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在授予日至归属日期之间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，并按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### 一、限制性股票公允价值的确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例，第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以授予价格购买公司股票的权利，员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益，但不承担股价下行风险，与第一类限制性股票存在差异，为一项股票期权，属于以权益结算的股份支付交易。在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。因此，公司拟采用期权定价模型确定授予日股票期权的公允价值的，该公允价值包括期权的内在价值和时间价值。公司选择 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，暂以 2023 年 6 月 14 日作为基准日，进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

（一）标的股价：61.50 元/股（2023 年 6 月 14 日公司股票收盘价为 61.50/股，假设为授予日收盘价）

（二）有效期：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个归属日的期限）

（三）历史波动率：19.16%、22.97%、24.12%（分别取近 1 年、2 年、3 年的创业板综指历史平均波动率）

（四）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 年期及以上存款基准利率）

（五）股息率：0.76%（公司所属申万行业类“电力设备-电池”最近 1 年的年化股息率，数据来源：同花顺 iFinD 金融数据终端）

### 二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

根据中国会计准则要求，假设本激励计划的首次授予日为 2023 年 7 月初，公司向激励对象首次授予限制性股票 791.2520 万股，预计确认激励成本为 24,816.04 万元，将按照本激励计划的归属安排分期摊销。本激励计划首次授予



限制性股票产生的激励成本摊销情况如下表所示：

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)
791.2520	24,816.04	7,182.52	10,718.96	5,225.49	1,689.06

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。2、因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但与此同时，本激励计划的实施将进一步提升员工的凝聚力、团队的稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

## 第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司情况发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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：

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、公司合并、分立。

（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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获利益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还利益而遭受损失的，可向负有责任的对象进行追偿。

### 二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司或下属分公司、控股子公司内任职的，已获授但尚未归属的限制性股票仍按本激励计划的规定执行。但是，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而导致职务变更的，或因上述原因导致公司解除与激励对象的劳动关系的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（二）若激励对象成为本公司监事、独立董事或其他相关政策规定的不能持有公司限制性股票的人员，激励对象已归属的限制性股票不作处理，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。

（三）激励对象主动提出辞职申请，或因公司裁员、劳动合同或聘用合同到期等原因而离职的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（四）激励对象因退休而不再任职于公司的，已获授但尚未归属的限制性股票不做变更，董事会可决定个人层面绩效考核不再纳入归属条件。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（五）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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，激励对象将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。激励对象离职前需支付完毕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申请归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的限制性股票将由其财产继承人或法定继承人继承，并按照身故前本激励计划的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件。继承人在继承前需支付完毕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申请归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因执行职务身故的，其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由其财产继承人或法定继承人继承，并应依法代为支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十二章 公司与激励对象之间相关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协议所发生的争议或纠纷，双方应通过协商方式解决。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的，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。

### 第十三章 附则

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

中伟新材料股份有限公司

董事会

2023 年 6 月 15 日