

证券代码：300037  
债券代码：123158

证券简称：新宙邦  
债券简称：宙邦转债

公告编号：2024-002

## 深圳新宙邦科技股份有限公司

# 关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及 预留授予部分第二个归属期归属结果暨股份上市的公告

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。

### 重要提示：

●首次授予部分第三个归属期归属股票数量：385.812 万股，涉及激励对象 297 人

●预留授予部分第二个归属期归属股票数量：39.912 万股，涉及激励对象 81 人

●本次合计归属限制性股票 425.724 万股，占公司当前总股本 749,624,143 股的 0.57%，涉及激励对象 355 人（其中 23 名股权激励对象同时归属了首次授予部分和预留授予部分）

●本次归属股票的上市时间：2024 年 1 月 5 日

●本次归属股票的限售安排：根据公司《2020 年限制性股票激励计划》，本次归属股票禁售期为自归属日起的 6 个月，即本次归属股票解除限售上市流通日安排在自归属日起的 6 个月后。

深圳新宙邦科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 12 月 25 日召开第六届董事会第九次会议，审议通过了《关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就的议案》《关于 2020 年限制性股票激励计划预留授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》。近日，公司已在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理完成 2020 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“2020 年激励计划”）首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期归属股份相关手续，现将有关情况公告如下：

## 一、2020 年激励计划已履行的相关审批程序

1、2020 年 11 月 28 日，公司召开第五届董事会第九次会议审议通过了《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2020 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。

2、2020 年 11 月 28 日，公司召开第五届监事会第六次会议审议通过了《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2020 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单>的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。北京市中伦（深圳）律师事务所出具了《关于公司 2020 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书》。

3、2020 年 11 月 30 日至 2020 年 12 月 10 日，公司通过内网公示了《2020 年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单》。在公示时限内，公司个别员工提出问询，对此，公司监事会经了解后给出了书面回复和解释，通过本次激励对象名单公示，公司监事会未发现有关激励对象人员有重大不符合公司激励计划的反馈意见。2020 年 12 月 11 日，公司公告了《监事会关于公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》，监事会对激励对象名单进行了核查并对公示情况进行了说明。

4、2020 年 12 月 16 日，公司召开 2020 年第三次临时股东大会，审议通过了《关于公司<2020 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2020 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》以及《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2020 年限制性股票激励计划有关事宜的议案》，并披露了《关于 2020 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

5、2020 年 12 月 22 日，公司分别召开第五届董事会第十二次会议和第五届监事会第九次会议，审议通过了《关于调整公司 2020 年限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于向 2020 年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。监事会对首次授予日的

激励对象名单进行核实并发表核查意见。本激励计划首次授予激励对象由 319 名调整为 317 名，首次授予数量由 569.80 万股调整为 568.80 万股，预留授予数量由 63.20 万股调整为 64.20 万股。

6、2021 年 11 月 29 日，公司分别召开第五届董事会第二十五次会议和第五届监事会第十八次会议，审议通过了《关于调整 2020 年限制性股票激励计划首次授予价格的议案》《关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》《关于向 2020 年限制性股票激励计划激励对象授予预留部分限制性股票的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。监事会对首次授予部分第一个归属期的归属名单进行了核查并发表了核查意见，监事会对预留授予激励对象名单进行了核查并发表了核查意见。鉴于本激励计划首次授予人员中 8 名激励对象离职，已不符合激励对象资格，公司决定作废其已获授但尚未归属的限制性股票共 9 万股，本激励计划首次授予对象由 317 名调整为 309 名，首次授予数量由 568.80 万股调整为 559.80 万股。董事会确定以 2021 年 11 月 29 日为预留部分授予日，以 67.20 元/股的价格向符合条件的 115 名激励对象授予 63.40 万股预留部分限制性股票。

7、2022 年 6 月 23 日，公司召开第五届董事会第三十次会议和第五届监事会第二十三次会议，审议通过了《关于调整 2020 年限制性股票激励计划首次及预留授予股份授予价格和数量的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。鉴于公司于 2021 年 5 月 11 日披露了《2020 年年度权益分派实施公告》，以公司总股本 410,792,913 为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 4 元（含税），公司于 2022 年 4 月 29 日披露《2021 年年度权益分派实施公告》，以公司总股本 412,472,313 为基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 6.80 元（含税），不送红股，同时，以资本公积金向全体股东每 10 股转增 8 股。上述利润分配方案已实施完毕。根据《上市公司股权激励管理办法》以及公司《2020 年激励计划（草案）》的相关规定应对本激励计划授予价格和授予数量进行相应调整，本激励计划首次授予价格由 41.54 元/股调整为 22.48 元/股，首次授予数量由 559.80 万股调整为 1,007.64 万股。本激励计划预留授予价格由 67.20 元/股调整为 36.73 元/股，预留授予数量由 63.40 万股调整为 114.12 万股。

8、2022年12月13日，公司召开第五届董事会第三十七次会议和第五届监事会第三十次会议，审议通过了《关于2020年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》《关于2020年限制性股票激励计划预留授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》和《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。监事会对2020年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期的归属名单进行核实并发表核查意见。鉴于本激励计划首次授予人员中6名激励对象离职，已不符合激励对象资格，公司决定作废其已获授但尚未归属的限制性股票共12.348万股，本激励计划首次授予对象由309名调整为303名，首次授予数量由1,007.64万股调整为990万股。本激励计划预留授予人员中9名激励对象离职，已不符合激励对象资格，公司决定作废其已获授但尚未归属的限制性股票共8.46万股，本激励计划预留授予对象由115名调整为106名，预留授予数量由114.12万股调整为105.66万股。

9、2023年6月15日，公司召开第六届董事会第三次会议和第六届监事会第三次会议，审议通过了《关于调整2020年限制性股票激励计划首次及预留授予股份授予价格的议案》《关于作废2020年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。鉴于公司于2023年5月9日披露了《2022年年度权益分派实施公告》，以公司总股本剔除已回购股份2,237,800股后的743,466,375股为基数，向全体股东每10股派发现金红利5元（含税），上述利润分配方案已实施完毕。根据《上市公司股权激励管理办法》以及公司《2020年激励计划（草案）》的相关规定应对本激励计划授予价格进行相应调整，本激励计划首次授予价格由22.48元/股调整为21.98元/股，本激励计划预留授予价格由36.73元/股调整为36.23元/股。本激励计划首次授予对象中，钱韞娴女士于2023年3月24日被选举为公司第六届监事会职工代表监事，已不符合本激励计划中有关激励对象的规定，应当取消其本激励计划激励对象资格，作废其已授予但尚未归属的限制性股票3.60万股。本激励计划首次授予对象由303名调整为302名，首次授予数量由990万股调整为981万股。

10、2023年6月24日，公司召开第六届董事会第四次会议和第六届监事会

第四次会议，审议通过了《关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第二个归属期及预留授予部分第一个归属期归属股份解除限售条件成就的议案》。独立董事对议案发表了同意的独立意见。

11、2023 年 12 月 25 日，公司召开第六届董事会第九次会议、第六届监事会第九次会议，审议通过了《关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就的议案》《关于 2020 年限制性股票激励计划预留授予部分第二个归属期归属条件成就的议案》和《关于作废 2020 年限制性股票激励计划部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。监事会对 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期的归属名单进行核实并发表核查意见。同意：（1）本激励计划首次授予人员中 5 名激励对象离职，已不符合激励对象资格，公司决定作废其已获授但尚未归属的限制性股票共 4.32 万股，首次授予对象由 302 名调整为 297 名，首次授予数量由 981 万股调整为 970.20 万股；（2）本激励计划首次授予对象中 3 名激励对象业务单元层面业绩考核结果为“合格”，业务单元层面归属比例为 70%；2 名激励对象个人层面绩效考核为“合格”，个人层面归属比例为 70%；1 名激励对象业务单元层面业绩考核结果为“合格”且个人层面绩效考核为“合格”，业务单元层面及个人层面归属比例均为 70%，该 6 名激励对象第三个归属期计划归属 13.68 万股，作废 2.268 万股，第三个归属期实际归属 11.412 万股，291 名激励对象第三个归属期计划归属 374.40 万股，第三个归属期实际归属 374.40 万股，因此，本激励计划首次授予部分第三个归属期归属人数 297 名，第三个归属期归属数量 385.812 万股；（3）本激励计划预留授予人员中 10 名激励对象离职，已不符合激励对象资格，公司决定作废其已获授但尚未归属的限制性股票共 5.22 万股，本激励计划预留授予对象由 106 名调整为 96 名，预留授予数量由 105.66 万股调整为 95.22 万股；（4）本激励计划预留授予人员中 15 名激励对象自愿放弃预留授予第二个归属期内可归属股票 7.20 万股（占其第二个归属期可归属股票的 100%，占其全部获授股票的 50%），预留授予第二个归属期归属人数由 96 名调整为 81 名，预留授予数量由 95.22 万股调整为 80.82 万股；（5）预留授予第二个归属期 81 名激励对象中，因 1 名激励对象自愿放弃第二个归属期内可归属的部分限制性股票，该名激励对象第二个归属期计划归属股票 0.27 万股，自愿放

弃作废 0.12 万股，第二个归属期实际归属 0.15 万股。1 名激励对象业务单元层面业绩考核结果为“合格”，业务单元层面归属比例为 70%；1 名激励对象个人层面绩效考核为“合格”，个人层面归属比例为 70%，该 2 名激励对象第二个归属期计划归属股票 2.52 万股，作废 0.378 万股，第二个归属期实际归属 2.142 万股，78 名激励对象第二个归属期计划归属 37.62 万股，第二个归属期实际归属 37.62 万股，因此，本激励计划预留授予部分第二个归属期归属人数 81 名，第二个归属期归属数量 39.912 万股。

## 二、2020 年激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就的说明

### （一）归属时间安排

根据公司《2020 年激励计划（草案）》规定，首次授予的限制性股票第三个归属期自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止。首次授予日为 2020 年 12 月 22 日，本次激励计划中的首次授予限制性股票于 2023 年 12 月 22 日进入第三个归属期。

### （二）满足归属条件情况说明

根据公司 2020 年第三次临时股东大会授权，按照公司《2020 年激励计划（草案）》的相关规定，公司董事会认为 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
<p><b>（一）公司未发生以下任一情形：</b></p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>5、中国证监会认定的其他情形。</p>	公司未发生左述情形，满足归属条件
<p><b>（二）激励对象未发生以下任一情形：</b></p> <p>1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p>	激励对象未发生左述情形，满足归属条件

<p>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；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>6、证监会认定的其他情形。</p>																															
<p><b>（三）满足公司层面业绩考核要求</b></p> <p>本激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2019 年净利润为业绩基数，对各个考核年度的净利润定比 2019 年净利润的增长率（A）进行考核，根据上述指标的每年对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），各年度业绩考核目标及归属比例如下表所示：</p> <table border="1" data-bbox="256 611 1099 1323"> <thead> <tr> <th rowspan="2">归属期</th> <th rowspan="2">对应考核年度</th> <th colspan="2">年度净利润相对于 2019 年增长率（A）</th> </tr> <tr> <th>目标值（Am）</th> <th>触发值（An）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>首次授予的限制性股票第一个归属期</td> <td>2020 年</td> <td>60%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>首次授予的限制性股票第二个归属期</td> <td rowspan="2">2021 年</td> <td rowspan="2">76%</td> <td rowspan="2">65%</td> </tr> <tr> <td>预留的限制性股票第一个归属期</td> </tr> <tr> <td>首次授予的限制性股票第三个归属期</td> <td rowspan="2">2022 年</td> <td rowspan="2">100%</td> <td rowspan="2">82%</td> </tr> <tr> <td>预留的限制性股票第二个归属期</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="256 1391 1099 1789"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成度</th> <th>公司层面归属比例</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">净利润</td> <td><math>A \geq A_m</math></td> <td><math>X=100\%</math></td> </tr> <tr> <td><math>A_n \leq A &lt; A_m</math></td> <td><math>X = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 50\% + 50\%</math></td> </tr> <tr> <td><math>A &lt; A_n</math></td> <td><math>X=0</math></td> </tr> </tbody> </table> <p>注：1、以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。</p> <p>2、若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴。</p>	归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年增长率（A）		目标值（Am）	触发值（An）	首次授予的限制性股票第一个归属期	2020 年	60%	50%	首次授予的限制性股票第二个归属期	2021 年	76%	65%	预留的限制性股票第一个归属期	首次授予的限制性股票第三个归属期	2022 年	100%	82%	预留的限制性股票第二个归属期	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例	净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 50\% + 50\%$	$A < A_n$	$X=0$	<p>根据安永华明会计师事务所（特殊普通合伙）出具的审计报告（安永华明（2023）审字第 61357118_B01 号）：</p> <p>公司 2022 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 1,713,267,972.48 元，2022 年公司层面业绩考核指标较 2019 年增长 460.00%，公司层面归属比例为 100%</p>
归属期			对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年增长率（A）																											
	目标值（Am）	触发值（An）																													
首次授予的限制性股票第一个归属期	2020 年	60%	50%																												
首次授予的限制性股票第二个归属期	2021 年	76%	65%																												
预留的限制性股票第一个归属期																															
首次授予的限制性股票第三个归属期	2022 年	100%	82%																												
预留的限制性股票第二个归属期																															
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例																													
净利润	$A \geq A_m$	$X=100\%$																													
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 50\% + 50\%$																													
	$A < A_n$	$X=0$																													

<p>公司层面归属比例计算方法： 若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效； 若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。</p>											
<p>(四) 满足业务单元层面业绩考核要求 激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的归属比例 (Y)，具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。 激励对象的业务单元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。并依照激励对象所属的业务单元的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="256 734 1098 965"> <thead> <tr> <th>考评结果</th> <th>优</th> <th>良</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>业务单元层面归属比例 (Y)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	考评结果	优	良	合格	不合格	业务单元层面归属比例 (Y)	100%	100%	70%	0%	<p>5 名激励对象因离职不再具备激励对象资格；4 名激励对象业务单元层面考核结果为“合格”，业务单元层面归属比例为 70%；293 名激励对象业务单元层面考核结果均在良及以上，业务单元层面归属比例为 100%</p>
考评结果	优	良	合格	不合格							
业务单元层面归属比例 (Y)	100%	100%	70%	0%							
<p>(五) 满足激励对象个人层面绩效考核要求 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。并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="256 1379 1098 1610"> <thead> <tr> <th>考评结果</th> <th>优</th> <th>良</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例 (Z)</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“合格”及以上），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股票数量×公司层面的归属比例 (X) × (业务单元层面归属比例 (Y) ×50%+个人归属比例 (Z) ×50%)。 如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“不合格”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。 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或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。</p>	考评结果	优	良	合格	不合格	个人层面归属比例 (Z)	100%	100%	70%	0%	<p>5 名激励对象因离职不再具备激励对象资格；3 名激励对象个人层面考核结果为“合格”，个人层面归属比例为 70%；294 名激励对象个人考核结果均在良及以上，个人层面归属比例为 100%</p>
考评结果	优	良	合格	不合格							
个人层面归属比例 (Z)	100%	100%	70%	0%							

综上所述，董事会认为公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三



个归属期归属条件已经成就，根据公司 2020 年第三次临时股东大会对董事会的授权，同意公司按照本激励计划的规定办理相关限制性股票归属事宜。

### 三、2020 年激励计划预留授予部分第二个归属期归属条件成就的说明

#### （一）归属时间安排

根据公司《2020 年激励计划（草案）》规定，预留授予的限制性股票第二个归属期自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止。预留授予日为 2021 年 11 月 29 日，本次激励计划中的预留授予限制性股票于 2023 年 11 月 29 日进入第二个归属期。

#### （二）满足归属条件情况说明

根据公司 2020 年第三次临时股东大会授权，按照公司《2020 年激励计划（草案）》的相关规定，公司董事会认为 2020 年限制性股票激励计划预留授予部分第二个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
<p><b>（一）公司未发生以下任一情形：</b></p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>4、法律法规规定不得实行股权激励的；</p> <p>5、中国证监会认定的其他情形。</p>	公司未发生左述情形，满足归属条件
<p><b>（二）激励对象未发生以下任一情形：</b></p> <p>1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>5、法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；</p> <p>6、证监会认定的其他情形。</p>	激励对象未发生左述情形，满足归属条件
<p><b>（三）满足公司层面业绩考核要求</b></p> <p>本激励计划的考核年度为 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以 2019 年净利润为业绩基数，对各个考核年度的净利润定比 2019 年净利润的增长率（A）进行考核，根据上述指标的每年</p>	根据安永华明会计师事务所（特

对应的完成情况核算公司层面归属比例（X），各年度业绩考核目标及归属比例如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
首次授予的限制性股票第一个归属期	2020 年	60%	50%
首次授予的限制性股票第二个归属期	2021 年	76%	65%
预留的限制性股票第一个归属期			
首次授予的限制性股票第三个归属期	2022 年	100%	82%
预留的限制性股票第二个归属期			

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例
净利润	$A \geq A_m$	$X = 100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) \times 50\% + 50\%$
	$A < A_n$	$X = 0$

注：1、以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

2、若公司在本激励计划有效期内实施重大资产重组、发行股份或现金购买资产等影响净利润的行为，则上述行为及行为对应产生的相关费用对净利润的影响不纳入业绩考核指标的计算范畴。

公司层面归属比例计算方法：

若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；

若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X。

（四）满足业务单元层面业绩考核要求  
激励对象当年实际可归属的限制性股票数量与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务

殊普通合伙）出具的审计报告（安永华明（2023）审字第 61357118\_B01 号）：

公司 2022 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为 1,713,267,972.48 元，2022 年公司层面业绩考核指标较 2019 年增长 460.00%，公司层面归属比例为 100%

10 名激励对象因离职不再具备激

<p>单元层面的归属比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与各业务单元签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。</p> <p>激励对象的业务单元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。并依照激励对象所属的业务单元的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="256 405 1098 633"> <thead> <tr> <th>考评结果</th> <th>优</th> <th>良</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>业务单元层面归属比例（Y）</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	考评结果	优	良	合格	不合格	业务单元层面归属比例（Y）	100%	100%	70%	0%	<p>激励对象资格；1名激励对象业务单元层面考核结果为“合格”，业务单元层面归属比例为70%；95名激励对象业务单元层面考核结果均在良及以上，业务单元层面归属比例为100%</p>
考评结果	优	良	合格	不合格							
业务单元层面归属比例（Y）	100%	100%	70%	0%							
<p>（五）满足激励对象个人层面绩效考核要求</p> <p>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。并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。具体如下：</p> <table border="1" data-bbox="256 1048 1098 1276"> <thead> <tr> <th>考评结果</th> <th>优</th> <th>良</th> <th>合格</th> <th>不合格</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面归属比例（Z）</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>70%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>若公司层面业绩考核达标且个人层面绩效考核达标（即考评结果达到“合格”及以上），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股票数量×公司层面的归属比例（X）×（业务单元层面归属比例（Y）×50%+个人归属比例（Z）×50%）。</p> <p>如激励对象当年个人层面绩效考核未达标（即考评结果为“不合格”），则激励对象当年实际归属的限制性股票数量为零。</p> <p>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或不能完全归属的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。</p>	考评结果	优	良	合格	不合格	个人层面归属比例（Z）	100%	100%	70%	0%	<p>10名激励对象因离职不再具备激励对象资格；1名激励对象个人层面考核结果为“合格”，个人层面归属比例为70%；95名激励对象个人考核结果均在良及以上，个人层面归属比例为100%</p>
考评结果	优	良	合格	不合格							
个人层面归属比例（Z）	100%	100%	70%	0%							

综上所述，董事会认为公司2020年限制性股票激励计划预留授予部分第二个归属期归属条件已经成就，根据公司2020年第三次临时股东大会对董事会的授权，同意公司按照本激励计划的规定办理相关限制性股票归属事宜。

#### 四、2020年激励计划首次授予部分第三个归属期归属情况

1、限制性股票的上市日：2024年1月5日

2、首次授予部分第三个归属期归属限制性股票数量：385.812 万股，占公司当前总股本 749,624,143 股的 0.51%

3、首次授予部分第三个归属期归属人数：297 人

4、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

5、激励对象名单及归属情况

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	第三期可归属限制性股票数量(万股)	占获授限制性股票数量的比例
1	周艾平	常务副总裁	27.00	10.80	40%
2	姜希松	副总裁	27.00	10.80	40%
3	毛玉华	副总裁	21.60	8.64	40%
4	宋慧	副总裁	18.00	7.20	40%
5	贺靖策	董事会秘书	14.40	5.76	40%
6	黄瑶	财务总监	10.80	4.32	40%
7	周忻	董事长助理	3.60	1.44	40%
中基层管理人员、核心技术（业务） 人员 (290 人)			847.80	336.852	39.73%
合计（297 人）			970.20	385.812	39.77%

注：1、上表中获授的限制性股票数量为 2021 年度权益分派实施完成后经调整后的数量。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

## 五、2020 年激励计划预留授予部分第二个归属期归属情况

1、限制性股票的上市日：2024 年 1 月 5 日

2、预留授予部分第二个归属期归属限制性股票数量：39.912 万股，占公司当前总股本 749,624,143 股的 0.05%

3、预留授予部分第二个归属期归属人数：81 人

4、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票

5、激励对象名单及归属情况

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	第二期可归属限制性股票数量(万股)	占获授限制性股票数量的比例
	中基层管理人员、核心技术（业务） 人员 (81 人)		80.82	39.912	49.38%
	合计（81 人）		80.82	39.912	49.38%

注：1、上表中获授的限制性股票数量为 2021 年度权益分派实施完成后经调整后的数量。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

## 六、本次限制性股票归属股票的上市流通安排/限售安排

根据公司《2020 年激励计划（草案）》规定，本次归属股票禁售期为自归属日起的 6 个月，即本次归属股票解除限售上市流通日安排在自归属日起的 6 个月

后。  
激励对象为公司董事、高级管理人员的，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》的规定执行，具体内容如下：

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。

## 七、验资及股份登记情况

大华会计师事务所（特殊普通合伙）于 2023 年 12 月 18 日出具了《深圳新宙邦科技股份有限公司验资报告》【大华验字[2023]000746 号】，审验了公司截至 2023 年 12 月 15 日止注册资本及股本的变动情况。截至 2023 年 12 月 15 日止，公司已收到 2020 年限制性股票激励计划 297 名激励对象缴纳首次授予第三个归属期 3,858,120 股的认购款合计人民币 84,801,477.60 元，以及 81 名激励对象缴纳预留授予第二个归属期 399,120 股的认购款合计人民币 14,460,117.60 元，首次授予第三个归属期及预留授予第二个归属期股票认购款共计 99,261,595.20 元，其中新增注册资本人民币 4,257,240.00 元。截至 2023 年 12 月 15 日止，公司变更后的累计注册资本为人民币 753,881,383.00 元，股本为人民币 753,881,383.00 元。

本次归属股份已在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司完成登记。

## 八、本次募集资金的使用计划

本次归属募集资金全部用于补充公司流动资金。

## 九、本次归属后新增股份对上市公司的影响

股份性质	本次变动前		本次变动数 (+, -)	本次变动后	
	数量 (股)	比例 (%)		数量 (股)	比例 (%)
一、有限售条件股份	207,166,709	27.64	+4,257,240	211,423,949	28.04
二、无限售条件股份	542,457,434	72.36	0	542,457,434	71.96
三、总股本	749,624,143	100.00	+4,257,240	753,881,383	100.00

注：1、因公司可转债处于转股期，上表中变动前的总股本指公司 2023 年 12 月 15 日收市后的总股本 749,624,143 股。

2、上表中变动后的股本结构以归属完成后中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司

出具的股本结构表为准。

本次归属限制性股票对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司实际控制人不会发生变化，公司股权分布仍具备上市条件。本次归属限制性股票 425.724 万股，将影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

## 十、法律意见书

《2020 年激励计划（草案）》首次授予部分已于 2023 年 12 月 22 日进入第三个归属期，第三个归属期的归属条件已成就；预留授予部分已于 2023 年 11 月 29 日进入第二个归属期，第二个归属期的归属条件已成就。公司实施本次归属符合《管理办法》等有关法律、法规及《2020 年激励计划（草案）》的有关规定；本次归属尚需在有关部门办理相关归属的手续。

## 十一、备查文件

- 1、公司第六届董事会第九次会议决议；
- 2、公司第六届监事会第九次会议决议；
- 3、公司监事会关于 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期及预留授予部分第二个归属期归属名单的核查意见；
- 4、北京市中伦（深圳）律师事务所关于深圳新宙邦科技股份有限公司 2020 年限制性股票激励计划首次授予部分第三个归属期归属条件成就、预留授予部分第二个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废事项的法律意见书；
- 5、深圳新宙邦科技股份有限公司验资报告【大华验字[2023]000746 号】；
- 6、深交所要求的其他文件。

特此公告。

深圳新宙邦科技股份有限公司董事会

2024年1月3日