

证券简称：南亚新材

证券代码：688519

南亚新材料科技股份有限公司  
2021 年限制性股票激励计划  
(草案)

南亚新材料科技股份有限公司

二〇二一年四月

## 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、本激励计划系依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》等有关法律、法规、规范性文件，以及《南亚新材料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），股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

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及归属安排后，可在归属期内分次获得公司定向发行的公司A股普通股股票。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，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟授予的限制性股票数量合计为2,260,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.96%。其中首次授予1,810,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.77%，约占本激励计划拟授予限制性股票总额的80.09%；预留部分450,000股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.19%，约占本激励计划拟授予限制性股票总额的19.91%。

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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

四、本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为14.45元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成归属登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，应对限制性股票的授予价格和限制性股票的数量进行相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象共计30人，占公司员工总数1257人的2.39%，包括公司公告本激励计划时在本公司（含控股子公司）任职的高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员，上述所有激励对象，不包括独立董事、监事。本激励计划所有激励对象必须在本公司授予第二类限制性股票时且本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

六、本激励计划有效期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48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个月后分三期归属，每期归属的比例分别为30%、30%、40%。

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个月后分三期归属，每期归属的比例分别为30%、30%、40%；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个月后分两期归属，每期归属的比例分别为50%、50%。

八、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。

九、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)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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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的要求。

## 目 录

声 明.....	1
特别提示.....	2
目 录.....	5
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	9
第五章 限制性股票的来源、数量和分配.....	11
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	12
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	14
第八章 限制性股票的授予及归属条件.....	15
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序.....	22
第十章 限制性股票的会计处理.....	24
第十一章 限制性股票激励计划的实施程序.....	19
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务.....	24
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理.....	27
第十四章 附则.....	30

## 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：

南亚新材、本公司、公司、上市公司	指	南亚新材料科技股份有限公司
本激励计划	指	南亚新材料科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划
限制性股票、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、核心技术（业务）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	第二类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，激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类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	《上海证券交易所科创板股票上市规则》
《业务指南》	指	《科创板上市公司信息披露业务指南第 4 号——股权激励信息披露》
《公司章程》	指	《南亚新材料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	上海证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、本激励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、本激励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,充分调动公司董事、高级管理人员及核心团队的积极性,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》《上市规则》《管理办法》《业务指南》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》《上市规则》《管理办法》《业务指南》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。

#### 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（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术（业务）人员及董事会认为需要激励的其他人员。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。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由公司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

1、本激励计划首次授予的激励对象共计30人，占公司员工总数1257人的2.39%，包括：

- （1）高级管理人员；
- （2）核心管理人员、核心技术（业务）人员；
- （3）董事会认为需要激励的其他人员。

上述所有激励对象，不包括独立董事、监事。本激励计划所有激励对象必须是在公司授予第二类限制性股票时且本激励计划规定的考核期内与公司（含控股子公司）存在聘用或劳动关系。

上述激励对象包括公司副总经理胡光明先生。胡光明先生作为公司副总经理，在其任职期间，主持公司生产经营管理工作，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且积极的影响。因此，胡光明先生作为公司战略方向指引者、主要经营管理者之一，成为公司本次限制性股票激励计划的激励对象具备合理性。对其实施股权激励，有助于实际控制人与中小股股东之间的利益保持一致性，有助于公司的长远发展。

除胡光明先生以外，本激励计划首次授予的激励对象不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及上

市公司外籍员工。

2、预留授予部分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，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。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定，可以包括公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员等。

3、本激励计划激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- （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。

### 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五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 限制性股票的激励方式、来源、数量和分配

### 一、本激励计划的激励方式及标的股票来源

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的公司A股普通股股票。

### 二、本激励计划标的股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量合计为2,260,000股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.96%。其中首次授予1,810,000股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.77%,约占本激励计划拟授予限制性股票总额的80.09%;预留部分450,000股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.19%,约占本激励计划拟授予限制性股票总额的19.91%。

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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

### 三、本激励计划标的股票的分配

本激励计划授予限制性股票的分配情况如下表:

姓名	国籍	职务	获授限制性股票数量(万股)	占授予总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
胡光明	中国	副总经理	20	8.85%	0.09%
董事会认为需要激励的其他人员 (共29人)			161	71.24%	0.69%
预留部分			45	19.91%	0.19%
合计			226	100.00%	0.96%

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%;公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划草案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;

3、上表百分比保留两位小数,四舍五入。

## 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48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。

### 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按约定比例分次归属，若激励对象归属时为董事、高级管理人员的，则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日内；
- 3、自可能对本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各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于2021年度授予，则预留部分限制性股票的各批次归属比例和归属安排如下：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预	30%

	留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分限制性股票于2022年度授予,则预留部分限制性股票的各批次归属比例和归属安排如下:

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。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、派送股票红利、股票拆细等而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等。届时,若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。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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:

(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》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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相关规定。

## 第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

### 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 14.45 元/股。即满足归属条件后，激励对象可以按照 14.45 元/股的价格购买公司向其增发的 A 股普通股股票。

### 二、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本激励计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价 28.89 元/股的 50%，为 14.45 元/股；

(2) 本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价 28.68 元/股的 50%，为 14.34 元/股。

### 三、预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票在授予前应召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留部分限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

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

(2) 预留部分限制性股票授予董事会决议公告前 20 个交易日、前 60 个交易日或者前 120 个交易日公司股票交易均价之一的 50%。

## 第八章 限制性股票的授予及归属条件

### 一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能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

同时满足下列归属条件时，激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜：

(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)条规定情形之一的，该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。

(三) 激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在归属已获授的限制性股票之前，应满足12个月以上的任职期限。

(四) 满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以考核指标得分情况来确定公司层面业绩考核得分(X)，根据公司层面业绩考核得分(X)来确定当年公司层面业绩考核归属比例(M)。

首次授予限制性股票的各年度业绩考核要求如下：

归属安排	得分情况 业绩考核指标	0分					40分					60分					80分					100分				
30%	2021年公司净利润较2020年增长率不低于30%(A)	A<10%					10%≤A<15%					15%≤A<25%					25%≤A<30%					A≥30%				
30%	2022年公司净利润较2020年增长率不低于100%(A)	A<50%					50%≤A<65%					65%≤A<80%					80%≤A<100%					A≥100%				
40%	2023年公司净利润较2020年增长率不低于	A<120%					120%≤A<140%					140%≤A<160%					160%≤A<180%					A≥180%				

180% (A)					
----------	--	--	--	--	--

注：上述“净利润”及“净利润增长率”计算时均剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用影响数值作为计算依据。

公司各考核年度的净利润增长率 (A) 的得分为 (X)，公司层面业绩考核得分 (X) 对应的归属比例 (M) 如下表所示：

公司层面业绩考核得分 (X)	归属比例 (M)
X=0 分	0%
X=40 分	40%
X=60 分	60%
X=80 分	80%
X=100 分	100%

若预留部分限制性股票于 2021 年度授予，则各年度业绩考核要求同首次授予各年度业绩考核设置。

若预留部分限制性股票于 2022 年度授予，则各年度业绩考核要求如下：

归属安排	得分情况 业绩考核指标	0 分	40 分	60 分	80 分	100 分
		2022 年公司净利润较 2020 年增长率不低于 100% (A)	$A < 50\%$	$50\% \leq A < 65\%$	$65\% \leq A < 80\%$	$80\% \leq A < 100\%$
50%	2023 年公司净利润较 2020 年增长率不低于 180% (A)	$A < 120\%$	$120\% \leq A < 140\%$	$140\% \leq A < 160\%$	$160\% \leq A < 180\%$	$A \geq 180\%$

注：上述“净利润”及“净利润增长率”计算时均剔除公司全部在有效期内的股权激励计划/员工持股计划所涉及的股份支付费用影响数值作为计算依据。

公司各考核年度的净利润增长率 (A) 的得分为 (X)，公司层面业绩考核得分 (X) 对应的归属比例 (M) 如下表所示：

公司层面业绩考核得分 (X)	归属比例 (M)
X=0 分	0%
X=40 分	40%
X=60 分	60%
X=80 分	80%
X=100 分	100%

(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绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施。个人层面绩效考核评级分为 S (优秀)、A (良好)、B+ (较好)、B (达标)、C (待改进)、D (不合格) 六个档次，根据个人层面绩效考核评级确定个人层面

绩效考核归属比例（P），具体考核要求如下：

个人层面绩效考核评级	个人层面绩效考核归属比例（P）
S	100%
A	
B+	80%
B	60%
C	40%
D	20%

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×公司层面业绩考核归属比例（M）×个人层面绩效考核归属比例（P）

若激励对象连续两年（含2021年）考核结果为D，则其所有已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

激励对象当年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部分，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的的，经公司董事会及/或股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

### 三、考核指标的科学性和合理性说明

本次激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为净利润增长率，净利润反映了公司的盈利能力，是公司发展能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象；具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果。

除公司层面业绩考核之外，公司还设置了严密的个人层面绩效考核体系，能够对每位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上一年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核指标明确，可操作性强，有助于提升公司竞争力，增加公司对行业内人才的吸引力，对公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，同时兼顾了对激励对象的约束效果，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实施程序

### 一、限制性股票激励计划生效程序

(一)公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划,并提交董事会审议。

(二)公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议激励计划时,作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)等工作。

(三)独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

(四)本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前五日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(五)公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

(六)本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、归属等事宜。

### 二、限制性股票的授予程序

(一)股东大会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《限制性股票

授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(二)公司在向激励对象授出权益前，董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进行审议并公告，预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(三)公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

(四)公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(五)预留部分的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### 三、限制性股票的归属程序

(一)公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜（可分多批次），对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

(二)公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

### 四、本激励计划的变更、终止程序

(一)本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，须经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟变更本激励计划的，须经股东大会审议通过，且不得包括下列情形：

(1) 导致提前归属的情形；

(2) 降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等

原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展,是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

## (二) 本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,须经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的,须经股东大会审议通过。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》等相关规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

4、本激励计划终止时,尚未归属的限制性股票作废失效。

## 第十章 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

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

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、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:

#### 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:  $P_0$ 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。

## 2、配股

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

其中： $P_0$ 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股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的授予价格。

## 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 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。

## 4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$ 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、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，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（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的，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，同时公告法律意见书。

## 第十一章 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》及《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、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》及《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费用=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

当前,公司暂以草案公告前1个交易日收盘价作为公允价值对该首次授予部分限制性股票的股份支付费用进行预测算(授予时进行正式测算),产生的费用应在本激励计划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,本激励计划拟首次授予1,810,000股限制性股票,对各期会计成本的影响如下表(假设2021年4月授予):

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)
<b>2,656.15</b>	<b>1,162.07</b>	<b>951.79</b>	<b>453.76</b>	<b>88.54</b>

注:

1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与实际授予日、授予价格、归属数量等相关,同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分450,000股,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计,实施本激励计划所产生的股份支付费用对相关会计期间的净利润有所影响。但实施本激励计划可有效激发核心团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本,从而促进公司长远发展。

## 第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

## 一、公司的权利与义务

(一) 公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行考核。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对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。

(二) 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。

(三) 公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

(四) 公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

(五) 公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合满足归属条件的激励对象按规定办理归属事宜。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

(六) 若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准,对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属,并作废失效。情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(七) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

(二) 激励对象参与本激励计划的资金来源为激励对象自有或自筹资金。

(三) 激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务等。

(四) 激励对象因参与本激励计划所获得的利益,应按国家税收政策缴纳个人所得税及其他税费。

(五) 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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

(六) 本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(七) 法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## 第十三章 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, 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, 本计划不做变更:

1、公司控制权发生变更, 但未触发重大资产重组;

2、公司出现合并、分立的情形, 公司仍然存续。

(三) 公司出现下列情形之一的, 由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整:

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组;

2、公司出现合并、分立的情形, 且公司不再存续。

(四) 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; 激励对象已获授限制性股票已归属的, 所有激励对象应当返还其既得利益, 董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。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, 可按照本激励计划的相关安排, 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

(一) 激励对象发生职务变更, 但仍在公司(或下属子公司、分公司)内任职的, 其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是, 激励对象因不能胜任岗位工作、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劳动关系或聘用关系的,自情况发生之日起,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,离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税及其他税费。

(二)激励对象主动提出辞职申请,或因公司裁员、劳动合同或聘用协议到期等原因而离职的,自情况发生之日起,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,离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税及其他税费。

(三)激励对象因退休而离职的,自情况发生之日起,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,离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税及其他税费。

(四)激励对象因丧失劳动能力而离职的,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,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不做变更,且个人层面绩效考核不纳入归属条件。同时,激励对象需根据相关规定缴纳限制性股票归属部分的个人所得税及其他税费。

2、激励对象因其它原因丧失劳动能力而离职的,自情况发生之日起,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,离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税及其他税费。

(五)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,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不做变更,由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,且个人层面绩效考核不纳入归属条件,继承人在继承之前需根据相关规定缴纳限制性股票归属部分的个人所得税及其他税费。

2、激励对象因其它原因身故的,自情况发生之日起,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,继承人在继承之前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税及其他税费。

(六)其它未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

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。

## 第十四章 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。

南亚新材料科技股份有限公司

董事会

2021年4月2日