

证券代码：688519

证券简称：南亚新材

公告编号：2022-041

南亚新材料科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告

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、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票（第二类限制性股票）
- 股份来源：公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司 A 股普通股

股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《南亚新材料科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）拟向激励对象授予 700 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 23,440 万股的 2.99%。其中首次授予 A 类权益 526.5 万股，B 类权益 100 万股，合计 626.5 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 23,440 万股的 2.67%，约占本激励计划拟授予总额的 89.50%；预留 73.5 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 23,440 万股的 0.31%，预留部分约占本激励计划拟授予总额的 10.50%。

一、股权激励计划目的

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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。

截至本激励计划公告日，公司同时正在实施 2021 年限制性股票激励计划。本次激励计划与正在实施的 2021 年限制性股票激励计划相互独立，不存在相关联系。

2021 年限制性股票激励计划经公司于 2021 年 4 月 2 日召开的第二届董事会第五次会议、2021 年 4 月 21 日召开的 2021 年第三次临时股东大会审议通过并生效。2021 年 5 月 12 日，公司召开第二届董事会第七次会议及第二届监事会第七次会议，同意公司以 14.45 元/股的授予价格向 30 名激励对象首次授予 181 万股第二类限制性股票。2022 年 4 月 14 日，公司召开第二届董事会第十三次会议及第二届监事会第十三次会议，同意公司以 16.40 元/股的授予价格向 10 名激励对象预留授予 45 万股第二类限制性股票。截至本激励计划公告时，首次授予部分第一个等待期已满，第一个归属期可归属比例为 30%，其他批次限制性股票未到归属期。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本计划的股权激励方式为限制性股票（第二类限制性股票），即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从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司进行登记。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，且不得转让、用于担保或偿还债务等。

基于不同的分配原则，本激励计划授出的限制性股票将分为 A 类权益与 B 类权益，两类权益仅在授予价格的确定方法上有所区别。公司将根据激励对象的岗位贡献授出 A 类权益，股份来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票；针对部分项目制成员，公司将根据业绩贡献授出 B 类权益，股份来源于公司从二级市场回购的普通股股票。

（二）标的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购或/和向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予 700 万股限制性股票, 约占本激励计划草案公告时公司股本总额 23,440 万股的 2.99%。其中首次授予 A 类权益 526.5 万股, B 类权益 100 万股, 合计 626.5 万股, 约占本激励计划草案公告日公司股本总额 23,440 万股的 2.67%, 约占本激励计划拟授予总额的 89.50%; 预留 73.5 万股, 约占本激励计划草案公告日公司股本总额 23,440 万股的 0.31%, 预留部分约占本激励计划拟授予总额的 10.50%。

截至本激励计划草案公告日, 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数累计未超过股本总额的 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公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前, 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、派息等事宜, 限制性股票授予价格或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(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》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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董事、高级管理人员、核心技术人员、管理及

技术（业务）骨干（不包括公司独立董事、监事）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象总人数及占比

本激励计划首次授予的激励对象共计 87 人，约占 2021 年底公司员工总数 1,328 人的 6.55%。包括：

- 1、董事；
- 2、高级管理人员；
- 3、核心技术人员；
- 4、管理及技术（业务）骨干。

以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经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的规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的，董事会可对实际授予人员进行适当调整。

以上激励对象包含上市公司实际控制人、董事长包秀银先生。公司将其纳入本激励计划的原因在于：包秀银先生是公司的创始人，从公司创立至今一直是公司的核心与领袖，其在公司的战略规划、经营管理、业务拓展等方面均起到卓越的引领作用，公司将其纳入本激励计划是基于其管理人员的身份，且包秀银先生参与激励计划有助于提升公司核心人员参与计划的积极性，并能更好地激发员工的能动性和创造力，从而有助于提升公司整体业绩、促进公司长远发展。

包欣洋先生为公司实际控制人、董事长包秀银先生之子，现任公司运营副总经理，主要负责公司市场、营销、采购、客服板块运作事宜，对公司的合规运营、经营计划的制定等重大经营管理事项产生显著地积极影响。因此，本激励计划将包欣洋先生作为激励对象，符合公司实际情况和未来发展需要，具有必要性与合理性。

此外，上述激励对象中包含一名外籍员工 WANG JUNGHWAN，公司将其纳入本激励计划的原因在于：上述外籍激励对象系公司管理骨干，对公司经营管理方面起到不可忽视的重要作用，对其进行股权激励将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定，符合公司发展的需要，具有必要性和合理性。

除实际控制人包秀银先生与其子包欣洋先生以外，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%以上股份的股东或上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

预留授予部分的激励对象自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。

（三）激励对象获授限制性股票的分配情况

本激励计划首次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：

序号	姓名	国籍	职务	A 类权益 (万股)	B 类权益 (万股)	本次获授 限制性股 票数量 (万股)	占授予限 制性股票 总数的比 例	占本激励 计划公告 时股本总 额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员								
1	包秀银	中国	董事长	200	-	200	28.57%	0.85%
2	张东	中国	董事、总经理、 核心技术人员	30	-	30	4.29%	0.13%
3	崔荣华	中国	董事	9	-	9	1.29%	0.04%
4	耿洪斌	中国	董事	9	-	9	1.29%	0.04%
5	席奎东	中国	副总经理、核心 技术人员	18	4	22	3.14%	0.09%
6	胡光明	中国	副总经理	18	4	22	3.14%	0.09%
7	包欣洋	中国	副总经理	18	6	24	3.43%	0.10%
8	张柳	中国	董事会秘书	18	-	18	2.57%	0.08%
9	解汝波	中国	财务总监	10	-	10	1.43%	0.04%
10	栗俊华	中国	核心技术人员	2	2.5	4.5	0.64%	0.02%
二、其他激励对象								
董事会认为需要激励的其他人员				185.5	78.5	264	37.71%	1.13%

一中国籍员工（76人）					
董事会认为需要激励的其他人员 一外籍员工（1人）	9	5	14	2.00%	0.06%
首次授予限制性股票数量小计	526.5	100	626.5	89.50%	2.67%
三、预留部分	73.5	-	73.5	10.50%	0.31%
合计	600	100	700	100.00%	2.99%

注：1、上述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均未超过公司总股本的1%。公司全部在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、本激励计划授予的激励对象不包括公司独立董事、监事。

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。

（四）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5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。

（五）在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、本次激励计划的相关时间安排

（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48个月。

（二）本激励计划的相关日期及期限

1、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。

2、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，但不得在下列期间内归属：

(1) 上市公司年度报告、半年度报告公告前 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) 上市公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

(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，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件发生变更，适用变更后的相关规定。

上述“重大事件”为公司依据《上海证券交易所科创板股票上市规则》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部分限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
授予限制性股票 第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
授予限制性股票 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	30%
授予限制性股票 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	40%

若预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露前（含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的归属期限和首次授予相同，若预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露后（不含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票的归属期限和归属安排如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
授予限制性股票第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
授予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	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。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。

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。在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

3、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。本次限制性股票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：

(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。

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。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本激励计划首次授出的限制性股票 A 类权益的授予价格为 23.20 元/股，B 类权益的授予价格为 22.20 元/股。预留部分限制性股票的授予价格由董事会于授予时确定，但不低于首次授予的 A 类权益授予价格。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

（1）A 类权益

本激励计划限制性股票 A 类权益授予价格的定价方法为 23.20 元/股。

本激励计划草案公告日前 1 个交易日交易均价为 28.90 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 80.3%；

本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价为 26.00 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 89.2%；

本激励计划草案公告日前 60 个交易日交易均价为 31.34 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 74.0%；

本激励计划草案公告日前 120 个交易日交易均价为 41.43 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 56.0%。

（2）B 类权益

本激励计划限制性股票 B 类权益授予价格的定价方法为 22.20 元/股。

本激励计划草案公告日前 1 个交易日交易均价为 28.90 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日交易均价的 76.8%；

本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价为 26.00 元/股，本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 85.4%；

本激励计划草案公告日前 60 个交易日交易均价为 31.34 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 70.8%；

本激励计划草案公告日前 120 个交易日交易均价为 41.43 元/股，本次授予价格占前 120 个交易日交易均价的 53.6%。

（3）预留部分

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首次授予的 A 类权益授予价格，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%。

2、定价依据及合理性说明

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而定，体现了公司实际激励需求。另外，随着行业及人才竞争的加剧，公司人才成本随之增加，需要有长期的激励政策配合，实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充，且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。

本激励计划出于不同的激励目的与激励对象的不同贡献度设置了不同的授予价格，即 A 类权益 23.20 元/股，B 类权益 22.20 元/股，以保证激励计划的适配性。A 类权益授予价格定价为前 1 个交易日公司股票均价的 80.3%，折扣幅度较小，意即激励对象需同时达到实体业绩增长及公司市值提升的要求后方能获得该部分权益，不仅对激励对象提出了更高的要求，也有助于提升公司价值，更好地保障股东权益。B 类权益授予价格定价为公司前 1 个交易日公司股票均价的 76.8%，获授 B 类权益的激励对象均为公司项目制成员，对于公司业绩有着直接的作用和贡献，因此公司在激励对象在达到相应归属条件后给予更大的激励力度，符合公司一贯坚持的激励与约束相对等的原则。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本激励计划限制性股票授予价格确定为 A 类权益 23.20 元/股，B 类权益 22.20 元/股，是基于对员工激励性及股东价值提升两方面的综合考量。此次激励计划的实施将稳定员工团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。

七、限制性股票的授予与归属条件

（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。

1、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办理归属事宜：

1、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；若公司发生不得实施股权激励的情形，且激励对象对此负有责任的，或激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形，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、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2024 三个会计年度。每个会计年度考核一次。首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	对应考核年度	业绩考核指标（净利润）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个归属期	2022	4.20 亿元	3.70 亿元
第二个归属期	2023	5.30 亿元	4.80 亿元
第三个归属期	2024	7.00 亿元	6.50 亿元
考核指标		考核指标完成比例	公司层面归属比例（P）
实际完成净利润（A）		$A \geq A_m$	100%

	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注：上述“净利润”计算时剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或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，下同。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露前（含披露当天）授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在 2022 年三季度报告披露后（不含披露当天）授出，则预留授予部分限制性股票各归属期的业绩考核目标如下：

归属安排	对应考核年度	业绩考核指标（净利润）	
		目标值（ A_m ）	触发值（ A_n ）
第一个归属期	2023	5.30 亿元	4.80 亿元
第二个归属期	2024	7.00 亿元	6.50 亿元
考核指标		考核指标完成比例	公司层面归属比例（P）
实际完成净利润（A）		$A \geq A_m$	100%
		$A_n \leq A < A_m$	80%
		$A < A_n$	0%

若公司未满足上述业绩考核要求，则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部/部分取消归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

本激励计划的三个考核年度中，公司将按照现行的相关绩效考核规定对激励对象进行个人绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人层面绩效考核评级分为 A、B、C、D、E 五个档次，根据个人层面绩效考核评级确定个人层面归属比例（N），具体考核要求如下：

个人层面绩效考核评级	个人层面归属比例(N)
A	100%
B	90%
C	80%
D	0%

E	0%
---	----

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×公司层面归属比例（P）×个人层面归属比例(N)。

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、个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润，净利润指标是反映企业经营状况、盈利能力、成长性的有效性指标。公司具体目标的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及未来的发展规划等相关因素，并考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人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约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2、公司董事会依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时，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、归属工作。

3、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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、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，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5日披露监事会对激励名单的审核意见及公示情况的说明。

5、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。

6、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和归属事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，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。

2、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，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书。

3、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。

4、公司向激励对象授出的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。

（三）限制性股票的归属程序

1、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，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、法律意见书及相关实施情况的公告。

2、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。

九、限制性股票授予/归属数量及授予价格的调整方法和程序

（一）限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票归属前，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，应对限制性股票授予/归属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（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授予/归属数量。

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（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授予/归属数量。

3、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（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授的限制性股票归属前，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）。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。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《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的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，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）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》和《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，参照《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》，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 2022 年 5 月 23 日为计算的基准日，对首次授予的 626.50 万股第二类限制性股票的公允价值进行了测算。具体参数选取如下：

- 1、标的股价：29.01 元/股（假设授予日收盘价为 2022 年 5 月 23 日收盘价）；
- 2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（第二类限制性股票首次授予之日起至每期归属日的期限）；
- 3、历史波动率：16.81%、17.23%、17.45%；（分别采用上证指数 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）；
- 4、无风险利率：1.96%、2.27%、2.35%（分别采用中国国债 1 年、2 年、3 年收益率）。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定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，该等费用将在本激励计划的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，本激励计划首次授予限制性股票（不包含预留部分）对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为 2022 年 6 月底）：

首次授予的限制性股票数量（万股）		预计摊销的总费用（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）
A 类权益	526.50	3852.91	1074.81	1643.95	851.65	282.51
B 类权益	100.00	814.14	229.05	348.35	178.02	58.72
合计	626.50	4667.05	1303.86	1992.30	1029.67	341.22

注 1：上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

注 2：上述对公司经营成果影响的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 73.50 万股，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，限制性股票所涉股份支付费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，根据公司目前的经营状况以及对未来业绩的合理预测，公司认为上述费用在可承受范围之内。同时公司认为此次限制性股票激励计划实施后，将进一步完善公司的薪酬结构，提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

（一）公司的权利与义务

1、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绩效考核，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。

2、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。

3、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。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、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进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、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。

5、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，公司可以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。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。

6、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。

7、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

1、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。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

5、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（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。

十二、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

（一）本激励计划变更与终止的一般程序

1、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，需经董事会审议通过。

（2）公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定，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（因资本公积转增股份、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。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、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

2、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，需经董事会审议通过。

(2) 公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

(3) 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律法规的规定、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。

(二) 公司/激励对象发生异动的处理

1、公司发生异动的处理

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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；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，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。

2、激励对象个人情况发生变化

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

十三、上网公告附件

(一) 南亚新材料科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）；

(二) 南亚新材料科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法；

(三) 南亚新材料科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单；

(四) 南亚新材料科技股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十五次会议的独立意见；

(五) 南亚新材料科技股份有限公司监事会关于公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）的核查意见；

（六）国浩律师（上海）事务所关于南亚新材 2022 年限制性股票激励计划（草案）的法律意见书。

南亚新材料科技股份有限公司

董事会

2022 年 5 月 24 日