

证券代码：300643

证券简称：万通智控

公告编号：2023-063

万通智控科技股份有限公司

关于 2022 年限制性股票激励计划（草案）及相关文件 的修订说明公告

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。

万通智控科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 9 月 12 日召开第三届董事会第十六次会议和第三届监事会第十四次会议，审议通过了《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》、《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划考核管理办法（修订稿）>的议案》等相关议案，拟对 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）相关内容进行修订，现将相关事项说明如下：

一、限制性股票激励计划已履行的相关审批程序

1、2022 年 10 月 25 日，公司召开第三届董事会第十一次会议，审议通过了《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划考核管理办法>的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第三届监事会第九次会议，审议通过了《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<公司 2022 年限制性股票激励计划考核管理办法>的议案》、《关于核实<公司 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。公司监事会对本激励计划的有关事项进行核实并出具了意见。

2、2022 年 10 月 26 日至 2022 年 11 月 4 日，公司通过宣传栏在公司内部对本激励计划拟首次授予的激励对象的姓名和职务进行了公示，公示期已满 10 天。在公示期内，公司监事会未收到任何对本激励计划激励对象名单提出的异议。2022 年 11 月 10 日，公司在巨潮资讯网上刊登了《监事会关于 2022 年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

3、2022年11月17日，公司召开2022年第一次临时股东大会审议通过了《关于〈公司2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈公司2022年限制性股票激励计划考核管理办法〉的议案》、《关于提请股东大会授权董事会办理2022年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。同日，公司披露了《关于2022年限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

4、2023年1月4日，公司召开第三届董事会第十二次会议和第三届监事会第十次会议审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划相关事项的议案》、《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见，公司监事会对2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

5、2023年9月12日，公司召开第三届董事会第十六次会议和第三届监事会第十四次会议审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划授予价格的议案》、《关于向激励对象授予预留限制性股票的议案》、《关于〈公司2022年限制性股票激励计划（草案修订稿）〉及其摘要的议案》、《关于〈公司2022年限制性股票激励计划考核管理办法（修订稿）〉的议案》等相关议案，同意授予激励对象预留限制性股票，并对本激励计划相关内容进行修订。公司独立董事对相关事项发表了同意的独立意见，公司监事会出具了核查意见。

二、本次修订激励计划的具体情况

（一）修订原因

经公司综合考虑当前宏观经济环境、地缘局势、中美贸易摩擦和行业未来发展等重要因素，并结合公司当前经营情况，为增强股权激励效果、达到激励目的，紧密地将激励对象的个人利益与股东利益、公司利益结合在一起，公司拟对原《2022年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要部分内容进行修订。

（二）关于公司2022年限制性股票激励计划（草案）修订的主要内容

1、对“第八章 限制性股票的授予与归属条件”中“二、限制性股票的归属条件”里第四点针对“达到公司层面业绩考核要求”的内容进行了部分修订：

修订前：

本激励计划的归属考核年度为2023-2025年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之

一。

1、本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2023 年度净利润达到 2 亿元人民币
第二个归属期	公司 2024 年度净利润达到 2.6 亿元人民币
第三个归属期	公司 2025 年度净利润达到 3.1 亿元人民币

注：上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为准，且“净利润”为归属于母公司所有者的净利润，并剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划的股份支付费用的影响，下同。

2、预留限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票的要求一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，也不得递延至下期归属，并作废失效。

修订后：

本激励计划的归属考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

1、本激励计划首次授予的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司 2023 年度净利润达到 1.5 亿元人民币
第二个归属期	公司 2024 年度净利润达到 1.8 亿元人民币
第三个归属期	公司 2025 年度净利润达到 2.4 亿元人民币

注：上述“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为准，且“净利润”为归属于母公司所有者的净利润，并剔除公司及子公司有效期内所有股权激励计划及员工持股计划的股份支付费用的影响，下同。

考核指标	考核情况	公司层面归属比例 (X)
各归属期净利润目标完成率 (R)	$R \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq R < 100\%$	$X=80\%$
	$60\% \leq R < 80\%$	$X=60\%$
	$R < 60\%$	$X=0$

2、预留限制性股票各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票的要求一致。

公司未满足上述业绩考核目标的，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，也不得递延至下期归属，并作废失效。

2、对“第八章 限制性股票的授予与归属条件”中“二、限制性股票的归属条件”里第五点针对“满足激励对象个人层面绩效考核要求”的内容进行了部分修订：

修订前：

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时个人绩效考核结果根据公司规定的个人所对应各个项目完成情况并结合个人考评得出。激励对象个人当年可归属的限制性股票数量按权重比例分配到其所对应的各个项目。各个项目单独考核，按照评价结果得出激励对象单个项目当年实际可归属的限制性股票数量。激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量为各单个项目实际可归属的限制性股票数量的合计。单个项目评价结果分为ABC三档，个人单项绩效考核结果对应的单项可归属比例如下表所示：

考核结果	个人单项绩效考核结果对应的单项可归属比例
A	100%
B	85%
C	0%

公司层面业绩考核达标时，激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=∑个人当年单个项目计划归属的限制性股票数量×个人当年单项可归属比例。

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，作废失效，且不可递延至以后年度。

修订后：

激励对象个人层面绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时个人绩效考核结果根据公司规定的个人所对应各个项目完成情况并结合个人考评得出。激励对象个人当年可归属的限制性股票数量按权重比例分配到其所对应的各个项目。各个项目单独考核，按照评价结果得出激励对象单个项目当年实际可归属的限制性股票数量。激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量为各单个项目实际可归属的限制性股票数量的合计。单个项目评价结果分为ABC三档，个人单项绩效考核结果对应的单项可归属比例如下表所示：

考核结果	个人单项绩效考核结果对应的单项可归属比例
A	100%
B	85%
C	0%

激励对象个人当年实际可归属的限制性股票数量=Σ公司层面归属比例（X）×个人当年单个项目计划归属的限制性股票数量×个人当年单项可归属比例。

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，作废失效，且不可递延至以后年度。

（三）对《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》和《公司 2022 年限制性股票激励计划考核管理办法》的修订

针对上述修订内容，同步对《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）摘要》和《公司 2022 年限制性股票激励计划考核管理办法》中涉及的相关部分一并修订。具体内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）上的相关公告。

三、本次调整事项对公司的影响

公司本次调整 2022 年限制性股票激励计划中的公司层面业绩考核等相关内容是公司根据目前客观环境及实际情况采取的应对措施，有利于更好地实施本次股权激励计划，进一步增强股权激励效果、达到激励目的，更为紧密地将激励对象的个人利益与股东利益、公司利益结合在一起，不会影响本激励计划的继续实施，不会对公司的经营业绩产生重大不利影响，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

四、独立董事意见

公司本次对《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要中的公司层面业绩考核等相关内容做出调整，是根据外部经济环境变化及内部公司实际情况决定的，2022 年限制性股票激励计划并未发生重大实质性改变，本次修订更能将激励对象的个人利益与股东利益、公司利益结合在一起，能够进一步激发员工的工作热情，有利于公司持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。且公司已经履行了必要的决策程序，关联董事按规定回避

表决，符合有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定。

综上所述，全体独立董事一致同意公司实行本次修订后的限制性股票激励计划，并同意将该议案提交公司股东大会审议。

五、监事会意见

经审核，监事会认为：《公司 2022 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘要的内容符合《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等相关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定。考虑到公司的实际情况，为了更好地实施本次股权激励计划，进一步增强股权激励效果、达到激励目的，更为紧密地将激励对象的个人利益与股东利益、公司利益结合在一起，经综合评估、慎重考虑后，公司对原《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要中的公司层面业绩考核等相关内容做出调整，其他未修订部分仍然有效并继续执行。修订后，本激励计划能够充分调动公司核心团队的积极性，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

六、律师出具的法律意见

北京德恒（杭州）律师事务所认为：公司已就激励计划调整取得现阶段必要的批准和授权，激励计划调整尚需提交公司股东大会审议；激励计划调整符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》及《激励计划》的相关规定，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

七、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司认为，截至独立财务顾问报告出具日，公司本次对 2022 年限制性股票激励计划中的公司层面业绩考核等相关内容做出调整符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《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》等有关法律、法规及规范性文件的规定，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响。公司修订后的相关内容合理，具有可操作性。从长远来看，符合公司实际需求，有利于公司的持续发展，有利于公司现有核心团队的稳定，不存在损害

上市公司及全体股东利益的情形。本次调整尚需取得公司股东大会的批准并履行相关信息披露义务。

八、备查文件

- 1、万通智控科技股份有限公司第三届董事会第十六次会议决议；
- 2、万通智控科技股份有限公司独立董事关于第三届董事会第十六次会议相关事项的独立意见；
- 3、万通智控科技股份有限公司第三届监事会第十四次会议决议；
- 4、《北京德恒（杭州）律师事务所关于万通智控科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划、授予价格调整及预留授予相关事项的法律意见》；
- 5、《上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于万通智控科技股份有限公司修订 2022 年限制性股票激励计划相关内容之独立财务顾问报告》。

特此公告。

万通智控科技股份有限公司董事会

二〇二三年九月十二日