

证券代码:688252 证券简称:天德钰 公告编号:2023-020

深圳天德钰科技股份有限公司 2023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:深圳天德钰科技股份有限公司(以下简称“天德钰”、“本公司”或“公司”)向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票
● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《深圳天德钰科技股份有限公司2023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”)拟授予的限制性股票数量为450.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.10%。其中,首次授予360.30万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.88%;占拟授予权益总额的80.07%;预留授予89.70万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.22%,占拟授予权益总额的19.93%。

一、股权激励计划目的
为持续完善公司长效激励机制,切实践行公司“以人为本”、“以贡献者为荣”的文化理念,充分激发各条线骨干人员的主人翁精神和工作积极性,吸引和留住优秀人才,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,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,按照激励与约束对等的原则,根据《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》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)《科创板上上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《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。

二、股权激励方式及标的股票来源
(一)股权激励方式
本激励计划采用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增发的A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限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,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源
本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

三、拟授予的权益数量
本激励计划拟授予的限制性股票数量为450.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.10%。其中,首次授予360.30万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.88%,占拟授予权益总额的80.07%;预留授予89.70万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.22%,占拟授予权益总额的19.93%。

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及的标的股票总量累计超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本激励计划首次授予的限制性股票对象中的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累计不超过公司股本总额的1.00%。

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

2.激励对象确定的职务依据
参与本激励计划首次授予的激励对象包括公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心技术人

员,首次授予部分为需要激励的技术(业务)骨干人员,不包含公司独立董事、监事。

首次授予部分的激励对象包含单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。预留授予部分是否包含上述人员依据公司后续实际发展情况而定。
(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总计152人,约占公司员工总数(截至2022年12月31日公司员工总数为273人)的55.68%,包括:

- (1)董事、高级管理人员;
- (2)核心技术人员;
- (3)董事会认为需要激励的技术(业务)骨干人员。

以上激励对象中,公司董事和高级管理人员必须由公司董事会选举产生并经董事会聘任,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或其子公司存在聘用关系、劳动关系或劳务关系。

此外,以上激励对象中包含部分中国台湾员工及外籍员工,公司将将其纳入本激励计划的原因在于,该等激励对象为公司核心技术人员或业务人员,在公司产品研发及业务拓展等方面发挥重要作用,公司通过实施股权激励计划,进一步促进核心人才队伍的建设 and 稳定,有助于公司长远发展。

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其法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象的相关信息。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并依据公司后续实际发展情况确定。

(三)激励对象获授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	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授予权益总数的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的占比
1	郭奕麟(中国台湾)	董事长、董事、总经理	7.50	1.67%	0.018%
2	梅瑞阳(中国台湾)	董事、副总经理	7.00	1.56%	0.017%
3	谢瑞东(中国台湾)	董事、副总经理	7.00	1.56%	0.017%
4	邓玲玲	财务总监、董事会秘书	5.50	1.22%	0.013%
5	王飞(中国台湾)	市场总监	5.60	1.24%	0.014%
6	梁汉波(马来西亚)	核心技术人员	6.00	1.33%	0.015%
7	李奕(中国台湾)	核心技术人员	5.60	1.24%	0.014%
8	蔡周良(中国台湾)	核心技术人员	4.20	0.93%	0.010%
	小计		48.40	10.76%	0.118%
	其他核心技术及业务人员(144人)		311.90	69.31%	0.763%
	首次授予合计(152人)		360.30	80.07%	0.881%
	预留部分		89.70	19.93%	0.219%
	合计		450.00	100.00%	1.100%

- 注:
1.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。
2.授予的激励对象未包含单独或合计持有公司5%以上股份的股东、公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

(四)激励对象的核实
1.本激励计划经董事会审议通过后,公司将在本公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2.监事会负责对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日披露监事会本激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会审核。

(五)股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《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、股权激励计划的实施时间安排
(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72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,授予日为交易日,公司须在股东大会决议通过后60日内向激励对象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
限制性股票在归属前,激励对象获授的限制性股票不得转让、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,且不得为下列期间:
1.公司年度报告、半年度报告公告前30日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原年度报告公告日或者半年度报告公告前30日起算,至公告前1日;
2.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;
3.自可能对公司证券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在决策过程中,至依法披露之日内;
4.中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划首次授予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
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(含当日)的最后一个交易日止	25%
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(含当日)的最后一个交易日止	25%
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(含当日)的最后一个交易日止	25%
第四个归属期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日起至首次授予之日起60个月(含当日)的最后一个交易日止	25%

若预留部分在2023年授予完成,则预留部分归属安排如下表所示:

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(含当日)的最后一个交易日止	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留授予之日起36个月(含当日)的最后一个交易日止	30%
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(含当日)的最后一个交易日止	40%

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授予归属条件不得解除,且归属前不得转让、质押、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)本激励计划的禁止安排
禁止安排是指激励对象获授的限制性股票归属后,对激励对象未持有相应股份的公司股票进行转让的限制制度。除了相关法律法规、规范性文件及《公司章程》明确规定之外,本激励计划授予的限制性股票归属之后,不得设置限售期。本激励计划的禁止安排按照《公司法》《证券法》等有关法律、法规和《公司章程》的有关规定执行,具体如下:

1.激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任期期间内每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内,如果(公司)《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》规定,上市公司董事、高级管理人员减持股份的相关规定发生变化,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)限制性股票的首次授予价格
本激励计划授予的限制性股票首次授予价格为每股11.04元。即,满足归属条件之后,激励对象可以按每股11.04元的价格购买公司定向发行的A股普通股。

(二)限制性股票首次授予价格的定价方法
本激励计划第二类限制性股票的首次授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

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个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)的50%,即9.22元;

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个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)的50%,即10.00元;

本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)的50%,即10.88元;

本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)的50%,即11.03元。

(三)限制性股票预留授予价格的确定方法
本激励计划预留部分限制性股票的授予价不低于下列价格中的较高者:(1)预留部分限制性股票授予前董事会决议公告前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前董事会决议公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之50%。

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)上市公司最近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要同时满足以下归属条件方可分批办理归属事宜:

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)上市公司最近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,某一激励对象获授上述第2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。

3.满足公司层面业绩考核要求
(1)首次授予部分
本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2023年—2026年四个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件,各年度对应归属批次的业绩考核目标如下:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期(25%)	2023	1.以2022年营业收入为基准,收入增长率不小于15%; 2.以2022年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于20%; 3.以2022年净利润为基准,净利润增长率不小于10%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件
第二个归属期(25%)	2024	1.以2023年营业收入为基准,收入增长率不小于25%; 2.以2023年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于30%; 3.以2023年净利润为基准,净利润增长率不小于20%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件
第三个归属期(25%)	2025	1.以2023年营业收入为基准,收入增长率不小于35%; 2.以2023年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于40%; 3.以2023年净利润为基准,净利润增长率不小于30%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件
第四个归属期(25%)	2026	1.以2023年营业收入为基准,收入增长率不小于45%; 2.以2023年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于50%; 3.以2023年净利润为基准,净利润增长率不小于40%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件

注:以上“营业收入”以审计后的合并报表收入为准,且上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。“净利润”指审计后的合并报表净利润,且剔除本次股权激励股份支付费用的影响。

(2)预留授予部分
若预留授予在2023年度,则2023年—2026年公司层面业绩考核安排与首次授予一致。若预留授予在2024年度,则公司层面业绩考核安排与首次授予在2024—2026年的考核安排一致。

若公司满足上述业绩考核目标,则对应归属期的公司层面归属比例为100%。若公司未满足上述业绩考核目标,则对应归属期的公司层面归属比例为0%。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或递延至下期归属,并作废失效。

4.个人层面绩效考核
激励对象个人考核按照《深圳天德钰科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行,绩效考核评级划分为2个等级。根据个人的绩效考核等级结果确定当年度的个人归属系数,在公司业绩目标达成的情况下,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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属系数(P)。具体如下表:

考核等级	归属系数(P)	低	中	高
	100%			

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,未归属部分作废失效,不可递延至以后年度。

(三)考核计划的科学性和合理性说明
本激励计划的考核体系充分考虑了公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩考核涉及营业收入、增长率、产品出货量、净利润等考核指标,能够准确反映公司的市场价值和增长能力。公司层面绩效考核指标设计有利于公司在面对市场竞争时能够稳健发展,吸引和留住优秀人才,有利于调动激励对象的工作积极性和创造性,促使公司战略目标实现,促进公司业绩提升,更长期回报。公司所设定的考核目标科学、合理,充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划综合因素。

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全面、准确的评估。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归属条件以及具体的归属数量。

综上,本激励计划的考核体系具有科学性、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实际贡献;另一方面,对激励对象起到良好的约束作用,为公司未来经营业绩和目标的实现提供了坚实保障。

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。

2.公司董事会负责对本次激励计划合法性、董事会审议本次激励计划,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。董事会审议通过后,应当及时履行公告义务,公告后,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。

4.本激励计划经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名单(名单中人数不少于10人)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露监事会本激励对象名单的公示情况和审核意见。

5.股东大会对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。本股东大会应当对《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,单独计票并披露除公司董事、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。

公司股东大会审议本激励计划时,作为激励对象的股东或与激励对象存在关联关系的股东,应回避表决。

6.本激励计划经股东大会审议通过后,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司可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、归属和登记工作。

(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后,公司与激励对象签署《股权激励协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2.公司向激励对象授予权益前,董事会应当就激励计划设定的授予条件是否成就进行审议并公告,独立董事及监事会应当及时发表明确意见,律师事务所应当对激励计划设定的授予条件是否成就出具法律意见。

3.公司监事会应当对限制性股票的授予日及激励对象名单进行审核并发表意见。

4.公司向激励对象授予权益安排存在差异时,独立董事、监事会、董事会应当对激励对象发生变更(变化)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5.本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内向激励对象授予限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成上述工作,本激励计划授予实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不再再次审议股权激励计划。

(三)限制性股票的归属程序
1.限制性股票归属前,董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当及时发表明确意见,律师事务所应当对激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

2.归属内,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。

3.激励对象获授的限制性股票需要同时满足以下归属条件方可分批办理归属事宜:
(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)上市公司最近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,某一激励对象获授上述第2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。

3.满足公司层面业绩考核要求
(1)首次授予部分
本激励计划首次授予的限制性股票归属对应的考核年度为2023年—2026年四个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件,各年度对应归属批次的业绩考核目标如下:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期(25%)	2023	1.以2022年营业收入为基准,收入增长率不小于15%; 2.以2022年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于20%; 3.以2022年净利润为基准,净利润增长率不小于10%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件
第二个归属期(25%)	2024	1.以2023年营业收入为基准,收入增长率不小于25%; 2.以2023年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于30%; 3.以2023年净利润为基准,净利润增长率不小于20%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件
第三个归属期(25%)	2025	1.以2023年营业收入为基准,收入增长率不小于35%; 2.以2023年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于40%; 3.以2023年净利润为基准,净利润增长率不小于30%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件
第四个归属期(25%)	2026	1.以2023年营业收入为基准,收入增长率不小于45%; 2.以2023年整体产品出货量为基准,出货量增长率不小于50%; 3.以2023年净利润为基准,净利润增长率不小于40%; 上述三条至少达到一条,则满足公司层面当年业绩考核条件

注:以上“营业收入”以审计后的合并报表收入为准,且上述业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。“净利润”指审计后的合并报表净利润,且剔除本次股权激励股份支付费用的影响。

(2)预留授予部分
若预留授予在2023年度,则2023年—2026年公司层面业绩考核安排与首次授予一致。若预留授予在2024年度,则公司层面业绩考核安排与首次授予在2024—2026年的考核安排一致。

若公司满足上述业绩考核目标,则对应归属期的公司层面归属比例为100%。若公司未满足上述业绩考核目标,则对应归属期的公司层面归属比例为0%。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或递延至下期归属,并作废失效。

4.个人层面绩效考核
激励对象个人考核按照《深圳天德钰科技股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行,绩效考核评级划分为2个等级。根据个人的绩效考核等级结果确定当年度的个人归属系数,在公司业绩目标达成的情况下,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限制性股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属系数(P)。具体如下表:

考核等级	归属系数(P)	低	中	高
	100%			

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,未归属部分作废失效,不可递延至以后年度。

(三)考核计划的科学性和合理性说明
本激励计划的考核体系充分考虑了公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩考核涉及营业收入、增长率、产品出货量、净利润等考核指标,能够准确反映公司的市场价值和增长能力。公司层面绩效考核指标设计有利于公司在面对市场竞争时能够稳健发展,吸引和留住优秀人才,有利于调动激励对象的工作积极性和创造性,促使公司战略目标实现,促进公司业绩提升,更长期回报。公司所设定的考核目标科学、合理,充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划综合因素。

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全面、准确的评估。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归属条件以及具体的归属数量。

综上,本激励计划的考核体系具有科学性、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实际贡献;另一方面,对激励对象起到良好的约束作用,为公司未来经营业绩和目标的实现提供了坚实保障。

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。

2.公司董事会负责对本次激励计划合法性、董事会审议本次激励计划,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。董事会审议通过后,应当及时履行公告义务,公告后,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