

证券代码：300953

证券简称：震裕科技

公告编号：2024-066

债券代码：123228

债券简称：震裕转债

## 宁波震裕科技股份有限公司

### 关于调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的公告

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。

宁波震裕科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2024 年 6 月 27 日召开了第四届董事会第三十二会议、第四届监事会第二十四次会议，审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的议案》。公司拟调整 2022 年限制性股票激励计划项下的 2024-2026 年度公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，并相应修订《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要和《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容，上述事项尚需提交公司股东大会审议。现将相关事项说明如下：

#### 一、已履行的决策程序和信息披露情况

（一）2022 年 3 月 22 日，公司召开第四届董事会第四次会议，会议审议通过了《关于〈宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案〉、《关于〈宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《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》等议案。公司独立董事就本激励计划相关议案发表了独立意见。

同日，公司召开第四届监事会第二次会议，审议通过了《关于〈宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的议案〉、《关于〈宁波震裕科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《关于核实〈宁波震裕科技股份有限公司 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相关事项进行核实并出具了相关核查意见。

（二）2022年3月23日至2022年4月2日，公司对本次激励计划拟激励对象的名单在公司内部进行了公示。公示期满，公司监事会未收到任何对本次拟激励对象名单的异议，无反馈记录。具体内容详见公司2022年4月6日披露于中国证监会指定信息披露网站巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《监事会关于公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》（公告编号：2022-037）。

（三）2022年4月12日，公司召开2022年第三次临时股东大会审议并通过了《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈宁波震裕科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》以及《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》。公司实施2022年限制性股票激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票，并办理授予所必需的全部事宜。

（四）2022年5月6日，公司召开第四届董事会第七次会议和第四届监事会第五次会议审议通过了《关于向2022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》、《关于调整2022年限制性股票激励计划首次授予部分激励对象名单及授予数量的议案》，同意确定以2022年5月6日为首次授予日，向符合授予条件的152名激励对象授予397.45万股第二类限制性股票。公司独立董事对相关议案发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。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。

（五）2022年5月16日，公司召开第四届董事会第八次会议和第四届监事会第六次会议审议通过了《关于修订2022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》，本次修订后，首次授予名单中的解旭先生与柴华良先生拟获授的限制性股票将单独列示，周茂伟先生拟获授的限制性股票将不再单独列示。公司监事会对修订后的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。

（六）2023年1月9日，公司召开第四届董事会第十四次会议和第四届监事

会第十一次会议审议通过了《关于向 2022 年限制性股票激励计划激励对象授予预留限制性股票的议案》、《关于调整 2022 年限制性股票激励计划授予价格的议案》，同意确定以 2023 年 1 月 9 日为预留授予日，向符合授予条件的 11 名激励对象授予 22.50 万股第二类限制性股票。公司独立董事对相关议案发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法有效，确定的授予日符合相关规定。公司监事会对 2022 年限制性股票激励计划预留授予激励对象名单进行了核实并发表了核查意见。

（七）2023 年 4 月 26 日，公司召开第四届董事会第十八次会议和第四届监事会第十五次会议审议通过了《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票》，同意公司作废已授予但尚未归属的第二类限制性股票合计 140.29 万股，公司独立董事对相关议案发表了独立意见。

（八）2024 年 4 月 18 日，公司召开第四届董事会第三十次会议和第四届监事会第二十二次会议审议通过了《关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分已授予但尚未归属的限制性股票》，同意公司作废已授予但尚未归属的第二类限制性股票合计 117.225 万股。

（九）2024 年 6 月 27 日，公司召开第四届董事会第三十二次会议和第四届监事会第二十四次会议审议通过了《关于调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的议案》，公司拟调整 2022 年限制性股票激励计划项下的 2024-2026 年度公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，并相应修订《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要和《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。

## 二、本次调整公司层面业绩考核目标的具体内容

公司拟调整 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“激励计划”）项下的 2024-2026 年度公司层面业绩考核要求及个人层面绩效考核要求，并相应修订《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要和《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容，具体如下：

### 调整前：

公司业绩考核要求

本激励计划限制性股票的归属考核年度为 2022-2026 年五个会计年度，每个

会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	业绩考核目标	
	目标值 (Am)	触发值 (An)
首次授予部分第一个归属期	2022 年净利润不低于 2.50 亿元	2022 年净利润不低于 1.75 亿元
首次授予部分第二个归属期/预留授予部分第一个归属期	2023 年净利润不低于 3.00 亿元或 2022-2023 年两年累计净利润不低于 5.50 亿元	2023 年净利润不低于 2.10 亿元或 2022-2023 年两年累计净利润不低于 3.85 亿元
首次授予部分第三个归属期/预留授予部分第二个归属期	2024 年净利润不低于 3.60 亿元或 2022-2024 年三年累计净利润不低于 9.10 亿元	2024 年净利润不低于 2.52 亿元或 2022-2024 年三年累计净利润不低于 6.37 亿元
首次授予部分第四个归属期/预留授予部分第三个归属期	2025 年净利润不低于 4.30 亿元或 2022-2025 年四年累计净利润不低于 13.40 亿元	2025 年净利润不低于 3.01 亿元或 2022-2025 年四年累计净利润不低于 9.38 亿元
首次授予部分第五个归属期/预留授予部分第四个归属期	2026 年净利润不低于 5.18 亿元或 2022-2026 年五年累计净利润不低于 18.58 亿元	2026 年净利润不低于 3.63 亿元或 2022-2026 年五年累计净利润不低于 13.01 亿元

注：上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核目标完成情况 A	公司层面归属比例
$A \geq Am$	100%
$Am \geq A > An$	$A/Am$
$A < An$	0%

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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。

个人绩效考核要求

激励对象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，并根据激励对象上一年度的绩效考核指标完成情况对应不同的当期归属比例。具体如下：

评价等级	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D (不合格)
评价分数	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$S < 60$
个人层面归属比例	100%	80%	60%	0%

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际可归属额度=公司层面归属比例×个人当年计划可归属额度×个人层面归属比例。

调整后：

公司业绩考核要求

本激励计划限制性股票的归属考核年度为 2022-2026 年五个会计年度，每个

会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	净利润（亿元）			营业收入（亿元）		
		目标值 (Am)	中间值 (An)	触发值 (Ao)	目标值 (Bm)	中间值 (Bn)	触发值 (Bo)
第一个归属期	2022年	2.50	/	1.75	/		
第二个归属期	2023年	3.00 or (2022年 +2023年 合计) 5.50	/	2.10 or (2022年 +2023年 合计) 3.85	/		
首次授予部分第三个归属期 /预留授予部分第二个归属期	2024年	3.60	2.88	2.16	85	80	70
首次授予部分第四个归属期 /预留授予部分第三个归属期	2025年	4.30	3.44	2.58	90	85	77
首次授予部分第五个归属期 /预留授予部分第四个归属期	2026年	5.18	4.14	3.10	100	95	85

注：1、上述“净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，且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股份支付费用的数据作为计算依据，并且在本次股权激励有效期内实施可转债等事项的费用对净利润的影响不计入业绩考核指标的核算。

2、上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

根据公司层面业绩考核完成情况，公司层面的归属比例如下表所示：

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> )
净利润实际完成情况 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X_1=90\%$

	$A_n > A \geq A_o$	$X_1=60\%$
	$A < A_o$	$X_1=0\%$
营业收入实际完成情况 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_m > B \geq B_n$	$X_2=90\%$
	$B_n > B \geq B_o$	$X_2=60\%$
	$B < B_o$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例 (X)	$X = \max (X_1, X_2)$	

若公司未满足上述业绩考核目标的,则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。

### 个人绩效考核要求

激励对象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,并根据激励对象上一年度的绩效考核指标完成情况对应不同的当期归属比例。具体如下:

评价等级	A (优秀)	B (良好)	C (合格)	D (不合格)
评价分数	$S \geq 4$	$S=3$	$S=2$	$S=1$
个人层面归属比例	100%	100%	50%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象个人当年实际可归属额度=公司层面归属比例 $\times$ 个人当年计划可归属额度 $\times$ 个人层面归属比例。

### 三、本次调整业绩考核的原因

1、当前外部环境与公司首次制定股权激励时已发生变化。公司为应对不断变化的行业环境,并保持核心竞争力,近年来持续引进先进人才,加大研发投入并进行了产能扩张和技术改造,从而使得固定成本费用逐步上升。若仍按原定目标仅考核净利润,激励作用将大幅削弱,与新形势下公司未来三年的战略定位、业绩布局产生偏差。

2、通过调整业绩旨在实现公司长远高质量发展。经过不断总结自身管理问题,深刻剖析经营发展应对策略,公司通过本次业绩考核调整旨在凝聚团队信心,激发团队斗志,使公司在未来日趋激烈的竞争环境中,加倍努力奋斗、达成营收规模或者净利润的经营业绩目标,进而致力于公司的长期高质发展、所有股东的长期价值实现!

3、公司管理层结合行业发展趋势,匹配公司经营情况,制定了扩大产业规模及进一步拓展市场的新的战略规划,以达到快速发展裂变,从而持续提升公司

盈利能力。为匹配公司战略规划，公司经营层决定调整 2022 年激励计划 2024 年-2026 年公司层面业绩考核指标。通过梯度考核的模式，充分激发员工的积极性；同时公司考虑未来可能面对的不确定性因素，设置净利润或营业收入的结合模式。此外，公司管理层为了积极应对外部环境变化，对内调整了绩效考核模式，为使激励计划个人归属条件更好匹配内部绩效考核要求，决定同时调整个人层面绩效考核与归属比例的对应关系。

综上所述，公司基于所面对外部环境及当前市场环境、实际经营情况的综合考虑，为更好的保障 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，充分调动激励对象的工作积极性和创造性，对 2022 年限制性股票激励计划公司层面业绩考核目标进行了调整，调整后业绩考核目标设置更具科学性、合理性，并仍然具有挑战性，更加符合公司现阶段发展目标，不存在向激励对象输送利益的情况，符合公司及全体股东的长期利益。

#### **四、本次调整对公司的影响**

本次调整不会对公司的财务状况、经营成果产生不利的影响，不存在提前解除限售或降低授予价格的情形，不存在损害公司及公司全体股东、特别是中小股东权益的情况。

#### **五、监事会意见**

公司本次调整 2022 年限制性股票激励计划公司及个人层面业绩考核内容，有利于更好地发挥限制性股票激励计划的作用，调整后的公司层面业绩考核指标更具有合理性、科学性，有利于公司的长远发展。本次调整符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规和公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的相关规定，所履行的程序合法、合规，不存在损害公司及全体股东，特别是中小股东利益的情形。因此，监事会同意公司调整 2022 年限制性股票激励计划公司及个人层面业绩考核内容并将该议案提交公司股东大会审议。

#### **六、法律意见书的结论性意见**

公司本次调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的相关事宜已经取得现阶段必要的授权和批准，本次调整的原因及具体情况符合《证券法》《管理办法》

等相关法律、法规、规范性文件及《2022 年限制性股票激励计划（草案）》的有关规定。本次调整事项尚需提交公司股东大会审议通过。公司即将履行的对董事会决议、监事会决议等文件的披露符合相关法律、法规及规范性文件的规定，公司尚需按照相关法律、法规及规范性文件的要求，履行相应的后续信息披露义务。

## 七、独立财务顾问意见

公司本次激励计划业绩调整相关事项已取得了必要的批准与授权，本次调整事项符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律法规和规范性文件的规定。公司本次股权激励计划调整事项尚需经公司股东大会审议通过。

## 八、备查文件

- （一）《宁波震裕科技股份有限公司第四届董事会第三十二次会议决议》；
- （二）《宁波震裕科技股份有限公司第四届监事会第二十四次会议决议》；
- （三）《浙江天册律师事务所关于宁波震裕科技股份有限公司调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核的法律意见书》
- （四）《上海荣正企业咨询服务集团（股份）有限公司关于宁波震裕科技股份有限公司调整 2022 年限制性股票激励计划业绩考核相关事项之独立财务顾问报告》。

特此公告。

宁波震裕科技股份有限公司董事会

2024 年 6 月 28 日