

钢研纳克检测技术股份有限公司

关于调整首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

钢研纳克检测技术股份有限公司（以下简称“公司”、“钢研纳克”）于2023年3月10日召开了第二届董事会第十七次会议、第二届监事会第十五次会议，审议通过了《关于钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标的议案》，现将相关事项公告如下：

一、股权激励计划已履行的相关审批程序及披露情况

1、2021年12月21日，公司召开第二届董事会第七次会议，审议通过了《关于<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划管理办法>的议案》《关于制定<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司首期限限制性股票激励计划相关事宜的议案》等议案。公司独立董事就本次激励计划相关议案发表了独立意见。

同日，公司召开第二届监事会第六次会议，审议通过了《关于<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划管理办法>的议案》《关于制定<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核查钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划激励对象名单的议案》。

2、2022年4月19日，公司披露了《关于实施限制性股票激励计划获得国务院国资委批复的公告》（公告编号：2022-004），公司已收到控股股东中国钢研科技集团有限公司转发的国务院国有资产监督管理委员会《关于钢研纳克检测技术股份有限公司实施限制性股票激励计划的批复》（国资考分[2022]153号），国务院国资委原则同意钢研纳克实施限制性

股票激励计划。

3、2022年4月22日，公司披露了《关于独立董事公开征集委托投票权报告书》（公告编号：2022-014），独立董事曲选辉先生作为征集人，就公司拟于2022年5月13日召开的2021年年度股东大会审议的限制性股票激励计划相关议案向公司全体股东征集投票权。

4、2022年5月5日，公司披露了《钢研纳克检测技术股份有限公司监事会关于公司首期限制性股票激励计划激励对象名单的核查意见及公示情况说明》（公告编号：2022-021），2022年4月24日至2022年5月4日，公司对本次激励计划激励对象名单在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司监事会未收到任何员工对本次拟激励对象提出的异议。

5、2022年5月13日，公司召开2021年年度股东大会，审议并通过了《关于<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于制定<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划管理办法>的议案》《关于制定<钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司首期限限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并于2022年5月13日披露了《钢研纳克检测技术股份有限公司关于首期限限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》（公告编号：2022-024）。

6、2022年6月13日，公司召开第二届董事会第十二次会议与第二届监事会第十一次会议，审议通过了《关于调整首期限限制性股票激励计划相关事项的议案》《关于首期限限制性股票激励计划权益首次授予的议案》。公司独立董事对该事项发表了独立意见。监事会对首次授予激励对象名单进行核实并发表了核查意见。

7、2022年6月29日，公司披露《关于首期限限制性股票激励计划权益首次授予登记完成的公告》（公告编号：2022-037），首期限限制性股票激励计划权益首次授予的6,810,000股已经登记完成，相关股票上市日期2022年7月1日。

8、2023年3月10日，公司召开第二届董事会第十七次会议与第二届监事会第十五次会议，审议通过了《关于钢研纳克检测技术股份有限公司首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标的议案》。公司独立董事对该事项发表了独立意见。

二、调整事由及调整内容

1、调整事由

按照首期限限制性股票激励计划“第八章激励对象的授予与解除限售条件（四）公司层面业绩考核”的规定：如预留部分的限制性股票于上市公司2022年会计年度内完成授予，则各年度绩效考核目标按照上表标准执行，否则以首次授予部分各业绩考核年份的下一会计年

度作为预留部分的业绩考核年份。

鉴于首期限限制性股票激励计划预留部分的限制性股票拟于 2023 年会计年度内授予，首次授予部分业绩考核年份为 2022-2024 年三个会计年度，因此预留授予部分业绩考核年度应为 2023-2025 年三个会计年度。本激励计划中，考核年度 2025 年的公司层面业绩考核目标未明确，为保障公司首期限限制性股票激励计划预留部分限制性股票的顺利实施，充分调动各级管理人员、核心骨干员工的积极性，吸引和留住优秀人才，公司拟调整首期限限制性股票激励计划预留授予部分公司层面业绩考核目标。

2、调整内容

拟调整预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，并相应修订公司《首期限限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《首期限限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容，其他事项则不作调整，具体如下：

调整前：

（四）公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2022 年净利润复合增长率不低于 15.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年加权平均净资产收益率不低于 11.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2023 年净利润复合增长率不低于 16.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年加权平均净资产收益率不低于 11.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2024 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。

注：

1、上述“净利润复合增长率”、“加权平均净资产收益率”均以股权激励成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

.....

4、如预留部分的限制性股票于上市公司 2022 年会计年度内完成授予，则各年度绩效考

核目标按照上表标准执行，否则以首次授予部分各业绩考核年份的下一会计年度作为预留部分的业绩考核年份。

.....

调整后：

（四）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2022 年净利润复合增长率不低于 15.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年加权平均净资产收益率不低于 11.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2022 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2023 年净利润复合增长率不低于 16.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年加权平均净资产收益率不低于 11.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2024 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。

如预留部分限制性股票在公司 2023 年会计年度内完成授予，则本激励计划预留授予的限制性股票解除限售考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2023 年净利润复合增长率不低于 16.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年加权平均净资产收益率不低于 11.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2023 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2024 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2024 年 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	以 2020 年业绩为基准，2025 年净利润复合增长率不低于 17.00% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2025 年加权平均净资产收益率不低于 12.50% 且不低于同行业平均水平或对标企业 75 分位值水平；2025 年 $\Delta EVA > 0$ 。

注：

1、上述“净利润复合增长率”、“加权平均净资产收益率”均以股权激励成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

.....

4、如预留部分的限制性股票于上市公司 2022 年会计年度内完成授予，则各年度绩效考核目标与首次授予各年度考核目标一致，否则以首次授予部分各业绩考核年份的下一会计年度作为预留部分的业绩考核年份。

.....

三、本次调整对公司的影响

本次调整首期限制性股票激励计划预留授予部分公司层面业绩考核目标，是公司为保障公司首期限限制性股票激励计划预留部分限制性股票的顺利实施，充分调动各级管理人员、核心骨干员工的积极性，吸引和留住优秀人才所采取的应对措施。预留部分限制性股票 2023 年及 2024 年考核年度公司层面考核目标与首次授予部分的考核目标完全保持一致，且 2025 年的考核目标维持净利润的复合增长率要求，相关考核目标的确定既有利于保持首次及预留授予限制性股票考核口径的一致性、协同性，有利于更好发挥本激励计划的激励作用，促进公司长期、稳定、健康发展。公司对本激励计划相关事项的调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会导致提前解除限售的情形，不涉及降低授予价格的情形，不会降低公司后续发展的目标要求，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

四、独立董事意见

公司本次对首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标调整符合《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《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》等法律、法规和规范性文件中关于股权激励计划调整的相关规定，履行了必要的程序，调整程序合法合规。公司根据首期限限制性股票激励计划实施情况调整首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标，以保障公司首期限限制性股票激励计划预留部分限制性股票的顺利实施，有利于充分调动员工积极性，保障公司未来业绩的稳步增长，不存在损害公司及全体股东尤其是中小股东利益的情形。

因此，我们一致同意公司对预留授予部分业绩考核目标进行调整的相关事项。

五、监事会意见

公司本次调整首期限限制性股票激励计划预留授予部分公司层面业绩考核目标，以保障公

司首期限限制性股票激励计划预留部分限制性股票的顺利实施,有助于充分调动各级管理人员、核心骨干员工的积极性,有利于吸引和留住优秀人才,有利于进一步完善公司治理结构,健全公司激励机制,有利于公司的持续发展;本次对预留部分限制性股票公司层面业绩考核目标的调整,符合《上市公司股权激励管理办法》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》相关法律、法规及《公司章程》、相关激励计划的规定,履行了必要的程序,调整程序合法合规,不存在损害公司和股东利益的情形。

六、法律意见书的结论性意见

北京海润天睿律师事务所认为,公司本次对首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标调整事项符合《公司法》《管理办法》《上市规则》《公司章程》以及《激励计划》的相关规定。

七、备查文件

- 1、《钢研纳克检测技术股份有限公司第二届董事会第十七次会议决议》;
- 2、《钢研纳克检测技术股份有限公司第二届监事会第十五次会议决议》;
- 3、《钢研纳克检测技术股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十七次会议相关事项的独立意见》;
- 4、《北京海润天睿律师事务所关于钢研纳克检测技术股份有限公司调整首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标的法律意见书》。
- 5、《上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司关于钢研纳克检测技术股份有限公司调整首期限限制性股票激励计划预留授予部分业绩考核目标相关事项之独立财务顾问报告》

特此公告。

钢研纳克检测技术股份有限公司董事会

2023年3月10日