

郑州捷安高科股份有限公司
关于作废 2022 年限制性股票激励计划部分限制性股票的公告

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。

郑州捷安高科股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 7 月 12 日召开第四届董事会第二十六次会议及第四届监事会第二十次会议，审议通过了《关于作废 2022 年限制性股票激励计划未授予预留部分限制性股票及部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》。现将有关事项公告如下：

一、公司 2022 年限制性股票激励计划已履行的审批程序和信息披露情况

（一）2022 年 4 月 25 日，公司召开第四届董事会第十五次会议，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实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》，公司独立董事就 2022 年限制性股票激励计划的相关事项发表了同意的独立意见。

同日，公司召开第四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实施考核管理办法〉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》等议案。

（二）2022 年 4 月 26 日至 2022 年 5 月 5 日，公司对拟激励对象名单的姓名和职务在公司内部进行了公示。在公示期内，公司监事会未收到任何异议。2022 年 5 月 6 日，公司披露了《监事会关于公司 2022 年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：2022-024）。

（三）2022年5月16日，公司召开2021年年度股东大会，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实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》。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》（公告编号：2022-025）。

（四）2022年6月16日，公司召开第四届董事会第十六次会议及第四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首次及预留授予限制性股票授予价格和数量的议案》《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象首次授予第二类限制性股票的议案》，董事会认为2022年限制性股票激励计划规定的首次授予部分限制性股票授予条件业已成就，同意以2022年6月16日为首次授予日，向57名激励对象首次授予250.8万股限制性股票。公司独立董事对该事项发表了同意的独立意见。监事会对截至授予日的激励对象名单进行审核并发表了核查意见，同意公司本次激励计划首次授予的激励对象名单。

（五）2022年9月23日，公司第四届董事会第十八次会议及第四届监事会第十三次会议审议通过《关于向激励对象授予2022年限制性股票激励计划预留限制性股票的议案》。公司独立董事对此发表了同意的独立意见，监事会对预留部分授予激励对象名单进行了核实并出具了核查意见，律师出具了法律意见书。

（六）2023年7月12日，公司第四届董事会第二十六次会议及第四届监事会第二十次会议审议通过了《关于调整2022年限制性股票激励计划授予价格的议案》《关于作废2022年限制性股票激励计划未授予预留部分限制性股票及部分已授予但尚未归属的限制性股票的议案》《关于2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期归属条件成就的议案》。同意公司调整本激励计划授予价格及归属数量，同意公司对本次激励计划首次授予部分第一个归属期满足归属条件的限制性股票进行归属，并按照本激励计划的规定办理后续归属相关事宜。公司独立董事对此发表了同意的独立意见，公司监事会对相关事项出具了核查意见，律师出具相应法律意见。

二、本次作废部分限制性股票的原因及具体情况

根据《上市公司股权激励管理办法》、公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》及《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的相关规定和公司 2021 年年度股东大会的授权，本次作废限制性股票具体情况如下：

（一）部分预留部分限制性股票未能在规定期限内授出

根据《上市公司股权激励管理办法》和公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）的规定，2022 年限制性股票激励计划的预留部分须在激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授出，因公司未能在上述期限内将部分预留部分股票授出，该预留的 24,000 股限制性股票全部作废失效。

（二）因激励对象离职失去激励资格

根据公司《激励计划》“第十三章公司/激励对象发生异动的处理”“二、激励对象个人情况发生变化”之“激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，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，激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。”

鉴于《激励计划》首次授予的激励对象有 5 名已离职，不再具备激励对象资格，其获授但尚未归属的限制性股票合计 96,000 股作废失效。

（三）因激励对象绩效考核原因不能全部归属

根据公司《激励计划》“第八章限制性股票的授予与归属条件”中对激励对象进行个人所属业务板块及个人层面绩效双重考核。各期可归属比例与板块完成情况及个人绩效考核相挂钩。以板块目标完成率确定板块归属比例，以个人绩效考核确定个人归属比例。

业绩考核指标	完成度情况	团队层面对应归属比例（Y）
板块业绩目标完成率（A=板块业绩实现值/对应年度考核目标值%）	$A \geq 100\%$	$Y = 100\%$
	$A < 100\%$	$Y = A$

各期可归属数量=各期公司层面可归属额度(X)×板块层面可归属比例(Y)

个人绩效考核按照公司内部绩效管理相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为A、B+、B、C、D五个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量。

考核评级	A、B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%	90%	50%	0%

根据公司2022年度业绩完成情况，公司层面已达到业绩考核要求。板块层面有部分板块未能达到100%完成，按照实际完成率进行板块归属，个人层面绩效考核中，15名激励对象因第一个归属期内个人业绩考核评级为“B”，本期个人归属比例为90%，2名激励对象因第一个归属期内个人业绩考核评级为“C”，本期个人归属比例为50%，上述合计作废限制性股票26,874股。

根据公司股东大会对董事会的授权，本次作废部分限制性股票的事项无需提交股东大会审议。

三、本次作废部分限制性股票对公司的影响

公司本次作废部分限制性股票符合《上市公司股权激励管理办法》以及《激励计划》的相关规定，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不会影响公司管理团队的稳定性，也不会影响公司股权激励计划继续实施。

四、独立董事意见

本次作废部分限制性股票符合《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及公司《激励计划》的规定，程序合法合规，本次作废事项在公司股东大会对董事会的授权范围内，不存在损害公司及股东特别是中小股东利益的情形，同意本次作废部分限制性股票事项。

五、监事会意见

经审议，监事会认为：本次作废部分限制性股票符合《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件及《激励计划》的规定，不存在损害公司及股东特别是中小股东利益的情形。监事会同意本次作废部分限制性股票。

六、律师出具法律意见书的结论意见

经核查，北京市君致律师事务所发表意见如下：

截至本法律意见书出具之日，捷安高科已就本次股权激励计划、本次价格调整、本次归属及部分限制性股票作废取得了现阶段必要的批准和授权；本次股权激励计划首次授予部分限制性股票第一个归属期的归属条件已成就；本次归属的归属期、激励对象、归属数量及授予价格，部分限制性股票作废的情况均符合《公司法》、《管理办法》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》、《激励计划（草案）》的相关规定；公司已按照上述规定履行了现阶段的信息披露义务。根据本次股权激励计划的进程，公司尚需按照相关法律、行政法规、规范性文件的规定继续履行相应的信息披露义务。

七、备查文件

（一）第四届董事会第二十六次会议决议；

（二）第四届监事会第二十次会议决议；

（三）郑州捷安高科股份有限公司独立董事关于公司第四届董事会第二十六次会议相关事项的独立意见；

（四）北京市君致律师事务所关于郑州捷安高科股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划授予价格调整、首次授予部分第一个归属期归属条件成就及部分限制性股票作废相关事项的法律意见书。

特此公告。

郑州捷安高科股份有限公司

董事会

2023 年 7 月 13 日