

## 浙江仁智股份有限公司

### 关于对浙江仁智股份有限公司关注函回复的公告

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。

浙江仁智股份有限公司（以下简称“公司”、“仁智股份”、“上市公司”）董事会于2022年5月30日收到《关于对浙江仁智股份有限公司的关注函》（公司部关注函[2022]第253号）（以下简称“《关注函》”），公司董事会对《关注函》的相关问题进行了认真自查和分析，现就相关问题回复如下：

问题一、请结合作为激励对象的高级管理人员的工作职责、工作实绩等因素，说明在公司3名高管获授股份数合计占激励股份总数的45.34%的情况下，仅选取营业收入作为公司层面业绩考核指标的原因及合理性，高管授予比例较高的原因及合理性。请结合上述情况说明此次股权激励计划是否存在向公司管理层等相关人员变相输送利益的情形，是否损害上市公司及中小股东利益，是否符合《上市公司股权激励管理办法》第三条的规定，并说明判断依据及理由。

#### 【回复】

一、仅选取营业收入作为公司层面业绩考核指标的原因及合理性

公司2022年5月27日披露的《2022年限制性股票激励计划（草案）》载明，本次激励计划公司层面的业绩考核指标如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标                                 |
|----------|--|
| 第一个解除限售期 | 以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率 $\geq 20\%$ |
| 第二个解除限售期 | 以2022年营业收入为基数，2023年营业收入增长率 $\geq 20\%$ |

公司选取营业收入增长率作为业绩考核指标，营业收入是能够反映公司经营

状况和企业成长性的指标，也是预测公司经营业务趋势的重要指标之一，该指标客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况。

近年来，公司油服业务收入进入瓶颈期，一方面由于油服业务客户较为稳定，通常不会轻易更换服务商；另一方面油服市场竞争激烈，新客户拓展较为缓慢。公司新材料业务近年来发展虽势头较良好，但由于市场对下游客户竞争激烈，导致公司议价能力减弱。此外，受国内疫情反复的影响，公司生产、经营、管理成本上涨，净利润下降。预计未来市场需求仍会持续受到国内疫情的影响，增长速度放缓。

根据公司发展规划，在整体的生产经营上，公司力求再上新台阶，以公司核心竞争力和业务能力和基石，在保持油服业务稳定增长的同时，积极努力拓展新材料业务，持续改善公司经营面貌，提高公司盈利能力，紧抓发展机遇，实现突破公司业务发展的瓶颈的目的。现阶段需要实施股权激励计划，以激发管理人员以及核心技术（业务）骨干的工作积极性和持续创新精神，充分发挥带头作用和引领作用，确保未来发展目标的顺利实现。

因此业绩考核指标的设置是结合公司历史业绩情况、市场发展趋势及目前公司现状等因素综合考虑而设定，以营业收入增长率作为考核指标更具有合理性，也能对公司管理人员以及核心技术（业务）骨干起到较好的激励作用。对于激励对象而言，以营业收入增长率作为业绩考核指标目标明确，同时具有一定的挑战性。

#### 1、本次激励计划业绩考核指标设置符合《管理办法》的相关规定

根据《上市公司股权激励管理办法（2018年修正）》（以下简称“《管理办法》”）第十一条的规定：“绩效考核指标应当包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。相关指标应当客观公开、清晰透明，符合公司的实际情况，有利于促进公司竞争力的提升。上市公司可以公司历史业绩或同行业可比公司相关指标作为公司业绩指标对照依据，公司选取的业绩指标可以包括净资产收益率、每股收益、每股分红等能够反映股东回报和公司价值创造的综合性指标，以及净利润增长率、主营业务收入增长率等能够反映公司盈利能力和市场价值的成长性指标。”公司选取营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标是能够反映公司盈利能力和市场价值的成长性指标，符合《管理办法》第十一条的规定。

公司本次激励计划考核指标设定已经包括了公司业绩指标和个人绩效指标，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。

## 2、市场上以经营指标作为单一考核指标的案例

就股权激励的市场实践情况来看，市场上亦有很多以营业收入增长率作为股权激励计划单一考核指标的案例，部分案例如下表所示：

| 序号 | 证券代码   | 证券简称   | 激励工具  | 实施进展         | 公司层面业绩考核指标   |
|----|--------|--------|-------|--------------|--|
| 1  | 002076 | *ST 雪莱 | 限制性股票 | 第一期已授予完成     | 考核公司主营业务收入，2019年营业收入为基数，2021年、2022年营业收入增长率 $\geq$ 10%、15%                              |
| 2  | 002287 | 奇正藏药   | 限制性股票 | 已审议通过授予事项    | 考核公司主营业务收入，以2020年营业收入为基数，2021年营业收入增长率 $\geq$ 15%；以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率 $\geq$ 15% |
| 3  | 002785 | 万里石    | 限制性股票 | 已审议通过授予事项    | 考核公司主营业务收入，以公司2021年营业收入为基数，2022年、2023年、2024年营业收入增长率 $\geq$ 10%、18%、30%                 |
| 4  | 003000 | 华文食品   | 限制性股票 | 第一期已授予完成     | 考核公司主营业务收入，以2020年营业收入为基数，2021年、2022年营业收入增长率 $\geq$ 20%、44%                             |
| 5  | 002782 | 可立克    | 限制性股票 | 第一个解锁期解锁条件成就 | 考核公司主营业务收入，以2019年营业收入为基数，2020年、2021年、2022年营业收入增长率 $\geq$ 10%、26.5%、56.8%               |

为了确保公司未来发展战略和经营目标的实现，考虑到公司的实际情况，经过综合评估与慎重考虑，为更好地实施本次激励计划，公司拟对本次激励计划公司层面的业绩考核指标进行调整，具体如下表所示：

| 解除限售期    | 业绩考核目标  |
|----------|---|
| 第一个解除限售期 | 公司同时满足下列两个条件：1、以 2021 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 20%；2、以 2021 年业绩为基数，2022 年净利润增长率不低于 10%且 2022 年公司净资产为正。 |
| 第二个解除限售期 | 公司同时满足下列两个条件：1、以 2022 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 20%；2、以 2022 年业绩为基数，2023 年净利润增长率不低于 10%且 2023 年公司净资产为正。 |

注：上述“营业收入”、“净利润增长率”、“净资产”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计算依据。

注：上述“净利润增长率”考核指标以扣除因 2017 年-2018 年证券虚假陈述责任纠纷案造成的投资者索赔不确定因素影响以及扣除 2018 年商业汇票案件的不确定因素影响并剔除本次股权激励计划产生的股份支付费用的影响后的数据为准。

本次激励计划草案关于公司层面的业绩考核指标的调整事项，具体详见公司同日披露的相关公告。

## 二、高管授予比例较高的原因及合理性

### 1、本次激励计划各激励对象间的分配符合《管理办法》的相关规定

根据公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》，本次公司的激励计划拟激励对象共计 11 人，其中 3 名为公司高级管理人员，其余 8 名为公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干，具体分配情况如下表所示：

| 姓名                     | 职务        | 获授的限制性股票数量（股） | 占本次激励计划授予限制性股票总数的比例 | 占本次激励计划公告日公司股本总额的比例 |
|------------------------|-----------|---------------|---------------------|---------------------|
| 陈曦                     | 总裁        | 4,000,000     | 16.19%              | 0.97%               |
| 王晶                     | 副总裁、董事会秘书 | 3,600,000     | 14.57%              | 0.87%               |
| 黄勇                     | 财务总监      | 3,600,000     | 14.57%              | 0.87%               |
| 中层管理人员、核心技术（业务）骨干（8 人） |           | 13,500,000    | 54.66%              | 3.28%               |
| 合计                     |           | 24,700,000    | 100%                | 6.00%               |

上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均

未超过公司目前总股本的 1.00%，本次激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配符合《管理办法》第十四条的规定。

## 2、拟作为激励对象对公司的贡献

本次激励计划总激励有 11 名，其中 3 名为高级管理人员。

公司总裁陈曦先生，主要负责统筹及搭建公司整体管理架构、组建公司核心人才团队，根据公司经营及生产的战略发展方向全面规划公司整体经营策略并负责监督及实施；全面统筹公司各项业务和资源，对公司产业发展、日常运营以及战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项的安排起到显著的积极作用。

副总裁兼董事会秘书王晶女士，负责统筹管理公司证券部及内审部的工作。对公司重大资产重组、资本运作等项目进行全面的合规管理、信息披露；对公司所有部门制度、流程、管理措施等风险环节进行监控，评估执行情况及运行效率，为各部门的工作流程提供建议及合规管控。能为公司资本运作、公司治理等提供强有力的管理支持。

财务总监黄勇先生，具有多年丰富的财务管理经验。负责管理及统筹公司及下属子公司于日常生产经营中的财务事项。协调和制定公司产业财务规划，建立和实施公司层面的财务引领方针。

上述高级管理人员，在公司未来于油服及新材料业务的经营发展和战略布局中，将发挥决定性作用，是公司的核心管理力量。公司目前为加强公司核心人员的激励，对加快业绩提升、着力做强做优至关重要。基于稳定公司高级管理人员架构，激励公司核心管理团队，强化公司管理层和公司、股东利益一致性的目的，授予上述高级管理人员合计占本次激励股份总数 45.34%的限制性股票具有合理性。

此外，由于本次激励计划总激励人数有 11 名，除上述所述 3 位高级管理人员外，其余 8 位为公司的中层管理人员以及核心技术（业务）骨干。公司本次激励计划的激励对象是对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和核心人员，公司管理层将结合公司实际情况，继续寻找新的发展机会，以实现公司的可持续发展。

## 3、市场上以高管、核心人员为主要激励对象的案例

激励对象的数量及范围具有相当的灵活性与自主性，公司可以根据自身实际

需求来确定激励对象。经查询市场案例，以高管、核心人员为主要激励对象的相关案例如下表所示：

| 序号 | 证券代码   | 证券简称 | 激励总人数 | 高管激励人数/激励总人数 | 高管获授股份/激励总股份数 | 解锁安排 | 实施进度       |
|----|--------|------|-------|--------------|---------------|------|------------|
| 1  | 000506 | 中润资源 | 5     | 100%         | 100%          | 1+2  | 股东大会审议通过草案 |
| 2  | 300522 | 世名科技 | 3     | 100%         | 100%          | 1+2  | 实施完成       |
| 3  | 300286 | 安科瑞  | 1     | 100%         | 100%          | 1+2  | 实施完成       |
| 4  | 002378 | 章源钨业 | 10    | 100%         | 95.79%        | 1+2  | 第一期解锁条件成就  |
| 5  | 002569 | ST步森 | 17    | 47.06%       | 64.84%        | 1+2  | 授予完成       |
| 6  | 603879 | 永悦科技 | 10    | 50%          | 48.15%        | 1+2  | 已审议通过授予事项  |

综上，公司本次激励计划中高管授予比例较高系公司根据目前发展的实际情况及未来发展规划制定的激励草案所致，本次股权激励对象的确定具有必要性及合理性。

三、不存在向公司管理层等相关人员变相输送利益及损害上市公司及中小股东利益的情形

#### 1、本次激励计划程序合法合规

公司已履行现阶段应当履行的本计划实施的相关程序，符合《管理办法》等有关法律、法规及《公司章程》的相关规定；本次激励计划还需经公司股东大会审议通过后方可实施，公司将按照规定召开股东大会审议股权激励事项，尊重全体股东的投票权，并确保所有股东尤其是中小股东得到平等对待并享有法律、行政法规和《公司章程》规定的平等权利。

后续公司将依法持续履行相关法律法规规定的审议及披露程序，公司本次股权激励计划不影响公司持续经营，也不会损害公司及全体股东利益。公司在未来经营中，将一如既往地尊重中小股东的利益和诉求，切实维护全体股东特别是中

小股东的利益。

## 2、本次激励计划有助于改善公司现金流

本次激励计划为第一类限制性股票，激励对象于授予时先行支付本次增发的限制性股票款。目前公司面临着未决诉讼、成本上涨、市场竞争激烈等多种经营压力。本次激励计划不但激励了公司管理层，将核心人员变为公司的股东，使其利益与公司、股东利益保持一致，同时在授予完成日当期即可改善公司现金流，加强公司短期偿债能力，使得公司可以投入更多资源于产品生产及服务技术上，进一步抢占市场率、扩大产量，从而提升公司业绩。

## 3、本次激励计划有利于巩固核心人员的稳定性

公司实施本次激励计划旨在进一步健全公司激励与约束机制，完善公司法人治理结构，激励高级管理人员、核心技术（业务）骨干诚信勤勉地开展工作，有利于公司的持续发展。随着企业间人才竞争日趋激烈，公司一定程度上存在核心骨干人员流失的风险，本次激励计划的实施有助于提高、团结人才建设，促进核心人员扎根公司的土壤，为公司业务发展赋能。

## 4、本次激励对象为公司高级管理人员及核心技术（业务）骨干员工

本次股权激励对象包含 3 名高级管理人员和 8 名核心骨干员工，不包括公司实际控制人、持股 5%以上股东及其近亲属参与激励，激励对象没有参与激励计划的决策。绝大部分激励对象在公司均有 2-15 年以上工作年限，且担负重要工作职能，对于公司未来战略实施的推动具有重要作用。

## 5、考核指标包含公司和个人层面

本次激励计划针对激励对象个人层面的考核要求如下表所示：

| 评价等级         | S    | A   | B   | C   | D  |
|--------------|------|-----|-----|-----|----|
| 个人解除限售比例 (N) | 100% | 90% | 80% | 70% | 0% |

注：激励对象只有在上一年度达到上述公司层面业绩考核目标和个人岗位绩效考核达标的前提下，才可解除限售。激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×个人层面解除限售比例 (N)

公司对每一位员工的考核客观、合理、科学，公司董事会下设的薪酬与考核委员会，严格按照相关制度要求，负责制定公司董事及经理人员的薪酬标准和考

核办法，并进行考核。

综上，本次激励计划符合《管理办法》第三条的规定，若公司在股权激励期间能够到达上述业绩条件，这意味着公司步出行业低谷，重新实现稳定增长的态势。同时激励对象在授予时就需要出资，投入一定资金成本，也改善了公司现金流。因此，本次激励计划不存在向公司管理层等相关人员变相输送利益的情形，不存在损害上市公司及中小股东利益的情形。

**问题二、请结合你公司近三年历史经营情况及主要财务数据、行业发展及市场环境变化、未来业务发展规划等，说明 2022 年、2023 年营业收入考核指标的设置依据，指标设置是否科学、合理，是否符合公司实际情况，能否促进公司竞争力的提升，相关业绩指标的设置能否达到激励效果，是否符合《上市公司股权激励管理办法》第十一条的规定，并说明判断依据及理由。**

**【回复】**

**一、行业发展、市场环境变化及公司近三年来的经营情况**

公司油服业务受到国家能源安全战略、宏观经济增速、能源需求增速及国际油价波动等因素影响，油田公司勘探开发规模存在周期性波动，导致油服行业市场需求及业务规模相应地周期性变化。新材料业务近年来受到多项国家产业政策支持，总体来说行业的整体发展较为乐观。2019 年至 2021 年，公司营业收入分别为 9,000 万元、1.08 亿元及 1.26 亿元，营业收入增长率分别为-96.20%、11.50% 及 16.69%

据此，公司根据发展战略，将持续巩固油服业务的市场，进一步加大对新材料业务的研发与市场投入，积极寻找新的业绩增长点，加快提高公司新材料业务对经营业绩的贡献。

**二、公司未来业务发展规划**

石化油服和新材料业务作为公司主营业务。公司将继续坚持“稳石化油服、强新材料业务”发展思路，一方面，继续推进石化油服业务做精做强，增强盈利能力；另一方面，加强新材料市场开拓，重点市场全力攻克。

**三、本次股权激励的公司业绩考核指标**

本次股权激励计划公司层面业绩考核要求为 2022 及 2023 年两个会计年度营



业收入同比上年增长 20%，相较于近三年的公司营业收入增长率有所提高。同时，自 2022 年年初开始，受国内疫情反复等宏观因素影响，市场整体经济受影响，客户议价情况增多，公司经营成本上升，公司业绩受一定影响。

#### 四、近两年同行业可比公司营业收入增长率的情况

经查询，近两年同行业可比公司营业收入增长率如下表所示：

| 证券代码   | 证券简称 | 2020 年<br>营收增长率 | 2021 年<br>营收增长率 |
|--------|------|-----------------|-----------------|
| 603619 | 中曼石油 | -35.66%         | 10.67%          |
| 601808 | 中海油服 | -6.99%          | 0.84%           |
| 002207 | 准油股份 | -35.27%         | -1.84%          |
| 600583 | 海油工程 | 21.43%          | 10.82%          |
| 300157 | 恒泰艾普 | -34.60%         | -39.57%         |
| 600339 | 中油工程 | 8.68%           | 12.92%          |
| 600871 | 石化油服 | -2.57%          | 2.14%           |
| 平均值    |      | -12.14%         | -0.57%          |

本次考核目标的营业收入增长率相较于近三年的公司营业收入增长率有所提高，也高于近两年同行业可比公司营业收入增长率的平均水平。同时，受国际油价波动、国内疫情持续、整体的经济环境等因素对公司经营情况的影响，以及随着新材料业务的研发及市场的投入也同样面临着不及预期的风险，从而给公司营业收入指标的达成带来更多的挑战。

#### 五、促进公司提升竞争力

本次激励计划为第一类限制性股票，激励对象于授予时先行支付本次增发的限制性股票款。本次激励计划将公司核心人员变为公司的股东，使其利益与公司、股东利益保持一致，同时可改善公司现金流，加强公司短期偿债能力，优化公司资源分配，从而提升公司业绩。

鉴于上述情况，公司认为所设置的营收增长目标能够反映宏观环境和行业环境影响，也充分考虑了公司“稳石化油服、强新材料业务”战略目标的诉求，兼具了公司产业发展面临的压力和挑战性，同时该考核方式具备一定的激励梯度，

能够充分调动核心人员的工作积极性与创新性，聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。

综上，本次考核指标的制定科学、合理，符合公司目前经营实际情况，亦具有一定程度的挑战性，能够促进公司竞争力的提升，能够达到对激励对象的激励效果，符合《管理办法》第十一条的规定。

**问题三、请说明各年解除限售比例安排与公司业绩实现、限制性股票费用摊销的匹配性，仅设置两个解除限售期且首期即可解锁 50%股份的原因及合理性，是否有利于上市公司持续发展，是否损害上市公司及中小股东利益。**

**【回复】**

**一、本次激励方案的建立与公司发展战略相匹配**

近两年是公司重点战略规划年度，公司围绕“稳石化油服、强新材料业务”的发展思路，一方面持续巩固石油服务业务市场，另一方面加大新材料业务的研发及市场投入，在持续投入的情况下，需要有更强的激励工具和稳定核心员工的诉求。

公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》中本次激励计划限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

| 解除限售安排   | 解除限售时间   | 解除限售比例 |
|----------|--|--------|
| 第一个解除限售期 | 自限制性股票登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50%    |
| 第二个解除限售期 | 自限制性股票登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50%    |

1、从公司层面来看，近三年来，公司营业收入增长率分别为-96.20%、11.50%及 16.69%，而本次股权激励计划公司层面业绩考核要求为 2022 及 2023 年两个会计年度营业收入同比上年增长 20%，相较于近三年的公司营业收入增长率有所提高，也高于近两年同行业可比公司营业收入增长率的平均水平。并且，公司 2021 年度营业收入为 12,599.12 万元，即公司在 2022 年度需获得 15,118.95 万元的营业收入才可达到解除限售的考核条件。公司 2022 年第一季度的营业收入为 2,401.93 万元，仅为考核目标的 15.93%。

因此，公司若想完成今年的营业收入目标仍需要全公司上下的共同努力，具

有一定挑战性。

2、从个人层面来看，除公司层面的业绩考核指标外，公司同时设置了个人层面的年度绩效考核要求，能够对激励对象的工作绩效作出较为全面并且准确的综合评价。公司人事行政部将根据考核对象的个人工作能力、业绩达成、个人年度岗位职责考核表等量化指标，严格按照《浙江仁智股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》的规定对考核对象实施个人绩效考核及评级。公司将根据激励对象对应年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。对于未达标准的激励对象，按照各个评价等级予以解锁、部分解锁或不予以解锁。个人考核方案将与公司考核指标紧密挂钩，确保激励计划的公允性和合理性。

## 二、限制性股票费用摊销的匹配性

近三年来，公司营业收入增长率分别为-96.20%、11.50%及 16.69%，本次股权激励计划公司层面业绩考核要求为 2022 及 2023 年两个会计年度营业收入同比上年增长 20%，相较于近三年的公司营业收入增长率有所提高，也高于近两年同行业可比公司营业收入增长率的平均水平。

近年来，受市场行情、国家宏观调控等因素的影响，公司原有油田服务业务不断缩减，经营业绩长期处于较低水平。公司目前整体业务规模较小，盈利能力较弱。公司拟在存量的新材料业务基础上，积极在环保高性能再生材料、复合材料等新材料领域进行布局，并不断向产业高端、高附加值的产品方向延伸，以提高公司盈利能力。但公司业务发展受制于市场竞争环境、新客户开拓、人才团队稳固、核心竞争力培养等多方面因素，若公司经营管理能力不能满足业务拓展的需求，可能会导致公司业务不达预期，将对公司的整体盈利能力造成不利影响。

## 1、油服业务

2020 年，受新冠疫情及国际原油价格波动等因素影响，导致公司油田技术服务产品细分业务——井下作业服务、管具维修服务业务的销售价格下降，而营业成本相对固定，从而导致公司油气田技术服务产品毛利率下降，公司 2020 年度油服业务毛利率较 2019 年度下降 5.31%；2021 年，因公司加强内部成本管控，2021 年公司油服业务毛利率较 2020 年略微上升 0.32%。

公司所处油服行业属于油气产业链上游。油价的变动对油服公司业绩的影响总体遵循“油价变化—油气公司业绩变化—油气公司资本支出变化—油服公司订单变化—油服公司业绩变化”的传导路径。一般情况下，油价下跌对油服企业业绩造成影响的传导速度要快于油价上涨的传导速度，油价上涨情况下，油气公司资本开支增加一般滞后 1-2 年。同时，叠加疫情的影响，油田服务行业面临较大的经营压力。故在短期内，公司仍将面临亏损的风险。

另外，面对全球能源转型和石油公司多元化、低碳化、清洁化发展的新形势，我国各监管部门对于企业社会责任发展的新要求，公司也将积极探索向新能源、新技术领域拓展，充分发挥公司自身行业优势，加大研发投入，保持住油田技术服务的专业地位。

## 2、新材料业务

新材料业务方面，公司目前以现有的改性塑料业务为基础，逐步实现在环保高性能再生材料、复合材料等新材料领域的产业化布局，并不断向产业高端、高附加值的产品方向延伸，从而提高上市公司资产质量，增强上市公司持续经营能力及未来盈利能力。公司将通过加强行业发展变化及目标客户需求的跟进，深入的了解下游行业及客户的需求及技术变化，在巩固现有优质客户资源的同时，不断开拓新客户、新的细分市场。公司已就 PC/ABS 合金、工程材料、生物降解材料等新产品为切入点与下游优质客户开始了应用推广工作，市场具有良好的发展预期。然而由于目前新材料市场竞争激烈，加上疫情管控对全国多数企业的采购、生产及销售等经营活动的开展造成了一定的限制和不利影响，可能会对公司未来经营造成一定的不利影响。

因此，在业绩考核指标的设置上，公司认为所设置的营收增长目标能够反映宏观环境和行业环境影响，也充分考虑了公司“稳石化油服、强新材料业务”战略目标的诉求，也是公司在行业复苏期抓住机遇、转型攻坚的两年，与公司各年度业绩考核要求、费用摊销情况具有匹配性，本次激励计划限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。

## 三、设置两个解除限售期且首期即可解锁 50%股份的原因及合理性

首先，公司高级管理人员的薪酬水平相较市场上同行业的上市公司高级管理人员偏低，如下表所示：

单位：万元

| 证券代码      | 证券名称 | 高管年度薪酬总额（2021年度） | 高管人数（不含董事兼任人员） | 高管人均薪酬 | 管理层人数 | 管理层年度薪酬总额（2021年） | 管理层人均薪酬 |
|-----------|------|------------------|----------------|--------|-------|------------------|---------|
| 600583.SH | 海油工程 | 528.79           | 4              | 132.20 | 14    | 975.53           | 69.68   |
| 002207.SZ | 准油股份 | 145.37           | 2              | 72.69  | 18    | 357.89           | 19.88   |
| 300157.SZ | 恒泰艾普 | 217.64           | 3              | 72.55  | 19    | 763.07           | 40.16   |
| 603619.SH | 中曼石油 | 358.62           | 4              | 89.66  | 13    | 586.41           | 45.11   |
| 601808.SH | 中海油服 | 743.73           | 7              | 106.25 | 17    | 1,291.37         | 75.96   |
| 600339.SH | 中油工程 | 353.2            | 4              | 88.30  | 20    | 1,103.70         | 55.19   |
| 600871.SH | 石化油服 | 480.76           | 6              | 80.13  | 23    | 1,039.90         | 45.21   |
| 002629.SZ | 仁智股份 | 179.32           | 3              | 59.77  | 13    | 287.37           | 22.11   |

此外，公司核心技术（业务）骨干大部分为在公司多年的老员工，薪酬涨幅变动较小。

若将解除限售期设置的太长，或将影响激励对象的积极性，故公司设置两个解除限售期且首期即可解锁 50%股份有利于留住、激励及吸引公司核心人才。

市场上也有很多两期即解锁的案例，具体详见下表：

| 序号 | 证券代码   | 证券简称 | 激励工具          | 解除限售安排 | 实施进展      |
|----|--------|------|---------------|--------|-----------|
| 1  | 002560 | 通达股份 | 限制性股票         | 1+2    | 第一期解锁条件成就 |
| 2  | 603773 | 沃格光电 | 限制性股票<br>股票期权 | 1+2    | 授予完成      |
| 3  | 002714 | 牧原股份 | 限制性股票         | 1+2    | 授予完成      |
| 4  | 605277 | 新亚电子 | 限制性股票         | 1+2    | 授予完成      |
| 5  | 002194 | 武汉凡谷 | 限制性股票         | 1+2    | 授予完成      |
| 6  | 003000 | 华文食品 | 限制性股票         | 1+2    | 授予完成      |
| 7  | 603507 | 振江股份 | 限制性股票         | 1+2    | 授予完成      |
| 8  | 002120 | 韵达股份 | 限制性股票         | 1+2    | 授予完成      |

从实践案例中可以看出，部分公司在设计激励方案时与公司所遵循的设计原

则一致，通过及时的激励计划方案来完善公司的薪酬体系，留住激励核心人才。且本次股权激励计划使用的激励工具为限制性股票，即授予时激励对象就需出资，有一定资金成本，及时性的解除限售安排可以有效降低激励对象的资金成本，真正及时激励到核心骨干，有利于公司留住人才、确保公司可持续发展，更能将核心人员的个人发展与公司愿景相结合，有助于促进公司竞争力的不断提升。

#### 四、对上市公司持续发展的助益

公司本次激励计划除公司层面的业绩考核外，对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为全面并且准确的综合评价。公司将根据激励对象对应年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

由于激励对象的收益水平与公司的业绩表现相关联，因此激励对象除了需要实现公司层面业绩考核指标及个人层面绩效考核指标外，还需发挥主观能动性提高公司整体经营水平，从而实现个人收益的增长，将个人利益与公司利益、股东利益结合在一起，使得三方利益具有一致性。此外两期解锁可以促使激励对象考虑公司的发展战略及经营目标，弱化激励对象短期化行为，更能起到激励作用，从而提高公司未来价值创造能力以及长远竞争能力。

#### 五、本次激励计划解除限售比例设置合法合规。

根据《管理办法》第二十五条的规定：“在限制性股票有效期内，上市公司应当规定分期解除限售，每期时限不得少于 12 个月，各期解除限售的比例不得超过激励对象获授限制性股票总额的 50%。”本次激励计划分两期进行解除限售，考虑到激励与约束并存原则，公司将解除限售比例设置为 50%、50%，解除限售比例设置合法合规。

综上所述，公司各年解除限售比例设置合法合规，与公司业绩实现、限制性股票费用摊销相匹配。设置 2022 年、2023 年两年的业绩考核标准与解除限售比例安排匹配合理，有助于公司建立长效激励机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，有利于上市公司持续发展，不存在损害上市公司及中小股东利益的情形。

问题四、草案显示，股份支付费用需摊销总额为 4,544.80 万元。请说明考核期间增长的营业收入贡献的利润是否能够覆盖股权激励费用，若是，请详细列明计算过程及依据；若否，请说明在你公司扣非后净利润已经连续七年为负、近五年净利润除 2019 年外均为负的情况下，公司实施股权激励计划的具体考虑，是否损害上市公司及中小股东利益，并就股权激励计划可能扩大公司亏损规模进行充分风险提示。

### 【回复】

公司《2022 年限制性股票激励计划（草案）》中本次激励计划 2022-2024 年股份支付费用摊销情况如下：

| 限制性股票数量<br>(万股) | 需摊销的总费用<br>(万元) | 2022 年<br>(万元) | 2023 年<br>(万元) | 2024 年<br>(万元) |
|-----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| 2,470           | 4,544.80        | 1,988.35       | 2,083.03       | 473.42         |

考核期间增长的营业收入贡献的利润预计不能够覆盖股权激励费用，以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销或将对有效期内各年净利润有所影响，但不会影响公司经营活动现金流。

#### 一、不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的情形

经公司自查，公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的任一情形：（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无法表示意见的审计报告；（3）上市后最近 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。

#### 二、公司实施本次股权激励计划的具体考虑如下：

公司主营业务为石化油服和新材料业务。经过多年的发展，公司已成为具有钻井液技术服务、环保治理技术服务等多个油服产业的综合性油服公司。在新材料领域，随着公司研发投入的逐步加大，公司在改性塑料的研发与应用方面逐步形成竞争优势。基于公司核心竞争力和业务能力，在持续保持石化油服业务稳定

增长的同时，公司积极努力拓展新材料业务，以获得多个业绩增长点，突破公司业务发展的瓶颈。在此基础上，公司推出“绑定核心团队、实现公司战略发展”的激励计划。

### 1、保留、吸引公司核心人才的必要性

随着公司所处行业市场竞争的加剧，公司对高级管理人才、技术人才和专业服务人员的需求也日益迫切。为了更好的持续培养和吸引各类专业人才，提高员工的凝聚力和公司竞争力，同时巩固核心员工的稳定性，推动公司可持续发展。

公司如果仅依靠现金薪酬吸引和保留同行业人才的方式，不具备竞争优势且不利于公司中长期的发展。因此，公司迫切需要通过股权激励方式进一步完善薪酬体系。公司通过本次激励计划目的不仅在于丰富公司的薪酬体系，吸引更多的人才，还保留现有的核心人员，为股东创造更大的价值。

### 2、在现今行业低谷期中寻求发展

从行业整体情况来看，公司经营与石油天然气整体行业景气度息息相关。自2014年以来，国际原油价格大幅下跌，石油天然气企业大幅缩减投资预算，造成公司相关产品市场需求下降。加之2020年新冠疫情的爆发对全球经济造成了巨大冲击，石油行业发展放缓，公司的订单执行滞后。上述外部环境的恶化都对公司业绩造成了一定程度的不利影响。虽从2021年开始，国际油价出现强势反弹，但油价的变动对油服公司业绩的影响有一个传导过程，总体遵循“油价变化—油气公司业绩变化—油气公司资本支出变化—油服公司订单变化—油服公司业绩变化”的传导路径。一般情况下，油价上涨，油气公司资本开支增加会滞后1-2年。在行业低谷期，公司更需要有效激励管理团队和核心业务人员。未来短期内公司仍需依靠公司管理层带领，继续寻找新的发展机会，以实现公司的可持续发展。若公司能达到上述设定的业绩条件，能够保证公司未来两年的稳定持续增长，也有利于公司渡过行业低谷期。

### 3、建立与公司发展战略相匹配的激励机制，有利于公司战略发展的实施

近两年是公司重点战略规划年度，公司围绕“稳石化油服、强新材料业务”的发展思路，一方面持续巩固石油服务业务市场，另一方面加大新材料业务的研发及市场投入，在持续投入的情况下，需要有更强的激励工具和稳定核心员工的诉求。



公司实施股权激励计划可以将核心人员变为公司的股东，将核心人员的利益与公司、股东利益保持一致，有利于进一步完善公司的治理结构。且本次激励机制设置锁定期一年，考核期二年，长期激励机制的建立能够持续激励核心人员创造更大的价值，有助于公司业绩的长期稳定发展，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

#### 4、市场上连续多年净利润及扣非后净利润为负实施股权激励的案例

股权激励是为充分发挥人才潜力、实现企业绩效最大化，属于中长期的激励机制，不应完全注重短期利益。经查询，就当前股权激励的市场实践情况来看，市场上亦有连续多年净利润及扣非后净利润为负实施股权激励的案例，如下表所示：

| 序号 | 证券代码   | 证券简称 | 激励工具       | 最新进展       | 近几年业绩情况                                       | 公司层面业绩考核指标  |
|----|--------|------|------------|------------|---|---|
| 1  | 002766 | 索菱股份 | 限制性股票、股票期权 | 股东大会审议通过草案 | 2018、2020、2021年净利润均为负，扣非净利润自2018年以来连续为负       | 以2021年度营业收入为基数，2022年度、2023年度、2024年度营业收入增长率不低于5%、25%、45%   |
| 2  | 600462 | ST九有 | 限制性股票      | 股东大会审议通过草案 | 近四年（2018-2021年）净利润除2020年外为负，扣非净利润自2018年以来持续为负 | 以2021年营业收入为基数，2022年度收入增长10%；以2022年营业收入为基数，2023年度收入增长10%   |
| 3  | 300167 | 迪威迅  | 限制性股票      | 已完成首次授予    | 近五年（2017-2021年）净利润及扣非后净利润除2019年外均为负           | 以2020年公司营业收入为基数，2021年、2022年营业收入增长率不低于18%、40%  |
| 4  | 000918 | 嘉凯城  | 股票期权       | 董事会审议通过草案  | 2018、2020、2021年净利润均为负，扣非净利润自2014年以来连续八年为负     | 第一个行权期：以2020年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于50%、40%、25%，行权比例为100%、80%、50%<br>第二个行权期：以2020年营业收入为基数，2023年营业收入增长 |

|   |        |        |            |             |  |  |
|---|--------|--------|------------|-------------|--|--|
|   |        |        |            |             |  | 率不低于 150%、120%、75%，行权比例为 100%、80%、50%<br>第三个行权期：以 2020 年营业收入为基数，2024 年营业收入增长率不低于 250%、200%、125%，行权比例为 100%、80%、50%     |
| 5 | 002610 | 爱康科技   | 限制性股票、股票期权 | 股东大会审议通过草案  | 2019、2021 年净利润为负，2019-2021 年扣非后净利润均为负                                  | 以 2021 年营业收入为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年营业收入增长率不低于 200%、400%、600%、1000%   |
| 6 | 002499 | *ST 科林 | 股票期权       | 董事会审议通过授予议案 | 近三年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润：2021 年-0.44 亿元；2020 年-0.09 亿元；2019 年-1.37 亿元 | 第一个行权期：以公司 2021 年经审计的合并营业收入为基数，2022 年经审计的合并营业收入增长率不低于 20%<br>第二个行权期：以公司 2021 年经审计的合并营业收入为基数，2023 年经审计的合并营业收入增长率不低于 40% |
| 7 | 002113 | ST 天润  | 股票期权       | 授予登记完成      | 近三年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润：2021 年-4.54 亿元；2020 年-2.45 亿元；2019 年-8.11 亿元 | 第一个行权期：以 2019 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率 $\geq 10\%$<br>第二个行权期：以 2019 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率 $\geq 15\%$                   |

综上，考虑了公司未来发展战略、当前现状及行业特点，以实现公司未来稳健发展为目标的基础上制定了本次限制性股票激励计划。希望由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，对公司发展产生正向作用，本次激励计划于长远来看带给的公司业绩提升将高于因其所造成的短期摊销费用增加，不存在损害上市公司及中小股东利益的情形。

#### 风险提示：

公司上下将积极勤勉地投入工作以完成所设定业绩目标，但该业绩目标仍具

有不确定性，并不构成公司对未来的业绩承诺，敬请各位投资者充分关注相关风险，包括但不限于以下几个方面：

（1）公司油服及新材料业务营业收入、净利润增长不及预期的风险；（2）油服及新材料业务竞争加剧的风险；（3）公司市场拓展和客户关系建设不及预期的风险；（4）国内疫情反复造成的下游客户议价情况增多的风险；（5）市场行情变化导致的收入、利润规模不及预期的风险；（6）行业景气度对公司业绩传导缓慢，公司持续亏损可能导致净资产为负的风险；（7）本次股权激励计划可能扩大公司亏损规模的风险等。

特此公告。

浙江仁智股份有限公司董事会

2022年6月9日