

## 立中四通轻合金集团股份有限公司 关于调整 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的公告

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。

立中四通轻合金集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2023 年 3 月 28 日召开了第四届董事会第三十六次会议和第四届监事会第三十三次会议，审议通过《关于调整 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的议案》，具体如下：

### 一、本激励计划的决策程序和批准情况

（一）2022 年 2 月 18 日，公司召开第四届董事会第二十四次会议，审议通过《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 2022 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。公司独立董事就本次股权激励计划是否有利于公司的持续发展及是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表了独立意见，并就股权激励计划向所有的股东征集委托投票权；公司第四届监事会第二十一次会议审议通过了相关议案。

（二）公司于 2022 年 2 月 21 日至 2022 年 3 月 2 日在公司官网公示了本次激励计划激励对象的姓名和职务。在公示的期限内，公司监事会未收到任何组织或个人提出异议或不良反映。公司于 2022 年 3 月 3 日披露了《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》。

（三）公司对本次激励计划内幕信息知情人及激励对象在激励计划（草案）公开披露前 6 个月内（即 2021 年 8 月 18 日至 2022 年 2 月 18 日）买卖公司股票的情况进行了自查，并披露了内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告。

（四）2022年3月8日，公司召开2022年第二次临时股东大会，审议通过关于<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。

（五）2022年3月8日，公司召开第四届董事会第二十五次会议和第四届监事会第二十二次会议，审议通过《关于调整2022年限制性股票激励计划首次授予数量的议案》《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司独立董事、监事会对此发表了独立意见，认为激励对象主体资格合法、有效，确定的首次授予日符合相关规定。公司监事会对首次授予日激励对象名单进行审核并发表核查意见。

（六）2022年10月26日，公司召开第四届董事会第二十九次会议和第四届监事会第二十六次会议，审议通过《关于调整2022年限制性股票激励计划授予权益价格的议案》《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票（第一批次）的议案》。公司独立董事、监事会对此发表了独立意见，认为激励对象主体资格合法、有效，确定的预留授予日（第一批次）符合相关规定。公司监事会对预留授予激励对象名单（第一批次）进行审核并发表核查意见。

（七）2023年3月7日，公司召开第四届董事会第三十五次会议和第四届监事会第三十二次会议，审议通过《关于向2022年限制性股票激励计划激励对象预留授予限制性股票（第二批次）的议案》。公司独立董事、监事会对此发表了独立意见，认为激励对象主体资格合法、有效，确定的预留授予日（第二批次）符合相关规定。公司监事会对预留授予激励对象名单（第二批次）进行审核并发表核查意见。

（八）2023年3月28日，公司召开第四届董事会第三十六次会议和第四届监事会第三十三次会议，审议通过《关于调整2022年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求的议案》。公司独立董事对此发表了独立意见。

## 二、调整事由及调整内容

因公司自实施限制性股票激励计划以来，在经营过程中存在内部考核相关规

定的变更，为保障公司 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，拟对 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求进行调整。

#### 调整前：

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其归属比例：

考核结果	A	B	C
归属比例	100%	70%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

#### 调整后：

公司将对激励对象每个考核年度的综合考评进行评级，并依照激励对象的绩效考核结果确定其归属比例：

考核结果	A	B	C	D	E	F	G
归属比例	100%	90%	80%	70%	60%	50%	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际归属额度=公司层面归属比例×个人层面归属比例×个人当年计划归属额度。

激励对象考核当年不能归属的限制性股票，作废失效，不得递延至下一年度。

### 三、本次调整对公司的影响

本次对 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求进行调整，以保障公司 2022 年限制性股票激励计划的顺利实施，主要基于公司自实施 2022 年限制性股票激励计划以来，在经营过程中存在合理的考核机制的变更。本次对 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求进行调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，也不存在提前归属的情形。本次调整后，2022 限制性股票激励计划中个人层面绩效考核结果及归属比例进一步细化，激励对象未来归属的条件也将更加严格。

### 四、独立董事意见

本次调整 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求，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、法规和规范性文件以及公司2022年限制性股票激励计划中关于股权激励计划调整的相关规定，调整程序合法合规。公司根据实际经营需求及内部考核相关规定的变更调整2022年限制性股票激励计划个人层面绩效考核，以保障公司2022年限制性股票激励计划的顺利实施，有利于公司的持续发展。本次方案调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响，不存在损害公司及全体股东利益的情形。我们同意公司本次调整2022年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求。

## 五、监事会意见

本次调整2022年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求，符合《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》等相关法律、法规和规范性文件及公司2022年限制性股票激励计划的相关规定，调整程序合法合规；本次调整2022年限制性股票激励计划个人层面绩效考核要求符合公司实际经营需求及内部考核相关规定，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，不会损害上市公司及全体股东利益。

## 六、法律意见书的结论意见

天津金诺律师事务所认为：

1、公司本次调整事项已取得现阶段必要的批准和授权，符合《激励管理办法》《上市规则》及《激励计划（草案）》的相关规定。本次调整事项尚需经公司股东大会审议通过。

2、公司本次调整事项符合《激励管理办法》《上市规则》及《激励计划（草案）》的相关规定。

3、公司已按《激励管理办法》《上市规则》等法律、法规、规范性文件的要求，履行了现阶段必要的信息披露义务。

## 七、备查文件

- 1、立中四通轻合金集团股份有限公司第四届董事会第三十六次会议决议；
- 2、立中四通轻合金集团股份有限公司第四届监事会第三十三次会议决议；
- 3、立中四通轻合金集团股份有限公司独立董事关于第四届董事会第三十六次会议相关事项的独立意见；

4、天津金诺律师事务所关于立中四通轻合金集团股份有限公司调整 2022 年限制性股票激励计划个人层面绩效考核指标的法律意见书。

特此公告。

立中四通轻合金集团股份有限公司董事会

2023 年 3 月 28 日