证券代码:688212 证券简称:澳华内镜 公告编号:2023-047

上海澳华内镜股份有限公司 2023年限制性股票激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

- 股权激励方式:限制性股票(第二类限制性股票)
- 股份来源:公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《上海澳华内镜股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称"本次激励计划"或"本激励计划")拟向激励对象授予权益合计500.00万股,约占本次激励计划草案公告日公司股本总额13,395.50万股的3.73%。本次激励计划为一次性授予,不设置预留权益。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注和推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称"《公司法》")《中华人民共和国证券法》(以下简称"《证券法》")《上市公司股权激励管理办法》(以下简称"《管理办法》")《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称"《上市规则》")《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称"《监管指南4号》")等有关法律、法规和规范性文件以及《上海澳华内镜股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")的规定,制定本次激励计划。

截至本次激励计划草案公告日,本公司正在实施2022年限制性股票激励计划。其简要情况如下:

公司于2022年2月15日以22.50元/股的授予价格向66名激励对象首次授予224.00万股限制性股票。因公司实施2021年度权益分派,授予价格由22.50元/股调整为22.31元/股。

公司于2022年12月21日以22.31元/股的授予价格向8名激励对象授予预留部分限制性股票26.00万股。

截至本次激励计划草案公告日,2022年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期已完成归属股票61.50万股;预留部分尚未归属。

本次激励计划与正在实施的2022年限制性股票激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。

符合本次激励计划授予条件的激励对象所获授的限制性股票,在满足相应归属条件后,在归属期内以授予价格分次获得公司定向发行的本公司A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司(以下简称"登记结算公司")进行登记,经登记结算公司登记后便享有应有的股东权利,包括但不限于分红权、配股权、投票权等;激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,且不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本次激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授出的权益数量

本次激励计划拟向激励对象授予权益合计500.00万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额13,395.50万股的3.73%。本激励计划为一次性授予,不设置预留权益。

截至本次激励计划草案公告之日,公司2022年限制性股票激励计划尚在有效期内,公司2022年限制性股票激励计划首次授予的限制性股票数量为224.00万股,预留授予的限制性股票数量为26.00万股,加上本次拟授予的限制性股票数量500.00万股,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数合计为750.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的5.60%。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。本计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票,累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南4号》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划涉及的激励对象为公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心技术人员、中层管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员。

(二)激励对象总人数及占比

本次激励计划拟激励对象共计113人,占公司员工总数1,007人(截至2023年9月30日)的11.22%。包括:

1、董事、高级管理人员、核心技术人员;

2、中层管理人员;

3、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工,也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

以上激励对象中,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司(含子公司)存在聘用或劳动关系。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

本次激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占拟授予限制性股票总量的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员(共9人)						
1	王希光	中国	副总经理	17.00	3.40%	0.13%
2	包寒晶	中国	副总经理	10.00	2.00%	0.07%
3	陈鹏	中国	副总经理、核心技术人员	5.00	1.00%	0.04%
4	钱丞浩	中国	董事、副总经理、财务总监	5.00	1.00%	0.04%
5	施晓江	中国	副总经理、董事会秘书	5.00	1.00%	0.04%
6	刘力攀	中国	副总经理	5.00	1.00%	0.04%
7	李宗州	中国	核心技术人员	10.00	2.00%	0.07%
8	杨春	中国	核心技术人员	3.00	0.60%	0.02%
9	李强	中国	核心技术人员	3.00	0.60%	0.02%
二、中层管理人员及董事会认为需要激励的其他人员(共104人)				437.00	87.40%	3.26%
合计				500.00	100.00%	3.73%

注:1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。

2、本激励计划拟激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

3、在限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的,由董事会对授予数量作相应调整,可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减,但调整后任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股本总额的1.00%。

(四)激励对象的核实

1、本次激励计划经董事会审议通过后,公司将内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本次激励计划前5日披露监事会对激励对象名单亦应经公司监事会核实。

(五)在本次激励计划实施过程中,激励对象如发生《管理办法》及本次激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象失去参与本次激励计划的资格,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

五、本次激励计划的相关时间安排

(一)本次激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过48个月。

(二)本次激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议后由公司董事会确定,授予日必须为交易日。

(三)本次激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票自授予日起12个月后,且在激励对象满足相应归属条件后按约定比例分次归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间归属:

1、公司年度报告、半年度报告公告前30日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前30日起算,至公告前1日;

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;

4、中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

上述"重大事项"为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

若相关法律、行政法规、部门规章等政策性文件对上述上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票限制期间的有关规定发生变更,适用变更后的相关规定。

本次激励计划限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。在上述约定期间未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属,由公司按本激励计划的规定作废失效。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四)本次激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段。本激励计划授予的限制性股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员、持股5%以上股东的,禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%,在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事、高级管理人员、持股5%以上股东的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员和持股5%以上股东等主体持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格为每股31.08元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股31.08元的价格购买公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股股票。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

本次激励计划限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

1、本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)的50%,为每股31.08元;

2、本激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)的50%,为每股30.01元;

3、本激励计划草案公告前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)的50%,为每股28.97元;

4、本激励计划草案公告前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)的50%,为每股30.90元。

七、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列条件时,公司应向激励对象授予限制性股票:反之,若下列任一授予条件未达成,则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生如下任一情形:

(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。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(二)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜:

1、公司未发生如下任一情形:

(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。

2、激励对象未发生如下任一情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第1条规定情形之一的,本激励计划终止实施,所有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;若激励对象发生上述第2条规定情形之一的,该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。

3、获授限制性股票的激励对象归属权益的任职期限要求:

激励对象归属获授的各批次限制性股票前,须满足12个月以上的任职期限。

4、公司层面业绩考核要求

本激励计划限制性股票对应的考核年度为2024年—2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。

本次激励计划各年度的业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标A	业绩考核目标B
	公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: ①2024年营业收入不低于9.9亿元; ②2024年净利润不低于1.2亿元。	公司需满足下列两个条件之一: ①2024年营业收入不低于9亿元; ②2024年净利润不低于1.1亿元。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: ①2025年营业收入不低于14亿元; ②2025年净利润不低于1.8亿元。	公司需满足下列两个条件之一: ①2025年营业收入不低于12.5亿元; ②2025年净利润不低于1.6亿元。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: ①2026年营业收入不低于20亿元; ②2026年净利润不低于2.7亿元。	公司需满足下列两个条件之一: ①2026年营业收入不低于17.5亿元; ②2026年净利润不低于2.4亿元。

注:(1)上述"营业收入"指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据;上述"净利润"指标以经审计的合并报表的归属于上市公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用、商誉减值影响的数值作为计算依据;

(2)上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期间,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标,所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

5、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为"A+""A""B""C"和"D"五个档次,届时依据限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例,个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示:

个人绩效考核结果	A+	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%			50%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下,激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的部分,作废失效,不得递延至下期。

激励对象为公司董事和高级管理人员的,如公司发行股票(含优先股)或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的,作为本次激励计划的激励对象,其个人所获限制性股票的归属,除满足上述归属条件外,还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本次激励计划具体考核内容依据公司为本次激励计划制定的《上海澳华内镜股份有限公司2023年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司主要从事电子内窥镜设备及内窥镜诊疗手术耗材研发、生产和销售。基于在内窥镜诊疗领域多年的专业技术积累和系统性布局,公司产品已应用于消化科、呼吸科、耳鼻喉科、妇科、急诊科等临床科室。公司长期坚持底层技术创新和跨领域大才培养,突破了内窥镜光学成像、图像处理、镜体设计、电气控制等领域的多项关键技术,具备较强的竞争优势,在国外厂商处于市场垄断地位的软性内窥镜领域占有一席之地,产品已进入德国、英国、韩国等发达国家市场。为保持公司竞争地位,实现公司战略规划及经营目标,公司在制定本激励计划考核业绩目标时,基于对公司未来的长期持续稳定发展前景的信心和公司内在价值的认可,同时也充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司历史业绩、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,选取营业收入和净利润作为考核指标,营业收入指标可用来判断公司未来业务的竞争力和持续发展能力,是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司未来业务拓展趋势的重要标志,也是企业市场占有率和业务成长性的核心指标;净利润能够直接地反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,指标设定合理、科学,具有一定的挑战性,同时有助于调动员工的积极性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的绩效考核体系,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。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件及具体可归属数量。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

(一)本次激励计划生效程序

1、薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案,并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议本激励计划时,拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。

3、独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司应当聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书,根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

4、公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,并说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的,或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,均不得成为激励对象,但法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

5、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。股东大会应当对本激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时,作为拟激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

7、本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、归属、作废失效、办理有关登记等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未完成授予的限制性股票失效,且终止本激励计划后的3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

(三)限制性股票的归属程序

1、公司董事会应当在限制性股票归属前,就本次激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜,对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票不得归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由登记结算公司办理股份归属事宜。

(四)本次激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议决定,且不得包括下列情形:

(1)导致提前归属的情形;

(2)降低授予价格的情形(因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(五)本次激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议决定。

3、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

九、本次激励计划的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q0\times(1+n)$

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

其中:Q0为调整前的限制性股票数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

在本次激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$P=P0\div(1+n)$

其中:P0为调整前的授予价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2、配股

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

其中:P0为调整前的授予价格;P1为股权登记日当日收盘价;P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。

3、缩股

$P=P0\div n$

其中:P0为调整前的授予价格;n为缩股比例;P为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P0-V$

其中:P0为调整前的授予价格;V为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

(三)限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告律师事务所出具的法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定,公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属限制性股票的数量,并按照限制性股票授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)限制性股票的公允价值及确定方法

根据财政部会计司发布的企业会计准则应用案例,第二类限制性股票的实质是公司赋予员工在满足可行权条件后以约定价格(授予价格)购买公司股票的权利,员工可获取行权日股票价格高于授予价格的上行收益,但不承担股价下行风险,与第一类限制性股票存在差异,为一项股票期权,属于以权益结算的股份支付交易。对于第二类限制性股票,公司将在等待期内的每个资产负债表日,以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础,按照授予日限制性股票的公允价值,将当期取得的职工服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择Black-Scholes模型来计算限制性股票的公允价值,该模型以2023年10月12日为计算的基准日,对限制性股票的公允价值进行了预测算(授予时进行正式测算),具体参数选取如下:

1、标的股价:62.80元/股(假设公司授予日收盘价为2023年10月12日收盘价);

2、有效期分别为:12个月、24个月、36个月;

3、历史波动率:12.7863%、14.9909%、14.8207%(分别采用上证指数近12个月、24个月、36个月的年化波动率);

4、金融机构1年、2年、3年存款基准利率);

5、股息率:0%(采用公司近一年股息率)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本次激励计划的股份支付费用,该等费用将在本次激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求,假设公司2023年11月初向激励对象授予限制性股票,且授予的全部激励对象均符合本计划规定的归属条件且在各归属期内全部归属,则需摊销的股份支付费用总额及各年度摊销情况预测算如下:

授予数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
500.00	16,614.13	1,596.88	8,776.72	4,341.39	1,899.14

注:1、上述费用不代表最终会计成本,实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关。

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。

3、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本次激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计,在不考虑本次激励计划对公司业绩的正向作用情况下,本次激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本次激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发核心团队的积极性、提高经营效率,降低经营成本,本次激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

十一、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获得有关限制性股票提供贷款以及其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

3、公司应及时按照有关规定履行限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定,积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经公司薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准,公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

(二)激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4、激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

5、激励对象承诺,若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益安排的,激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、本激励计划经股东大会审议通过后,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证激励对象享有继续在公司服务的权利,不构成公司对员工聘用期限的承诺,公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

8、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

(三)公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,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:

(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情形;

(5)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的,本计划不作变更:

(1)公司控制权发生变更,但未触发重大资产重组;

(2)公司出现合并、分立的情形,公司仍然存续。

3、公司出现下列情形之一的,由公司股东大会决定本计划是否做出相应变更或调整:

(1)公司控制权发生变更且触发重大资产重组;

(2)公司出现合并、分立的情形,且公司不再存续。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益安排的,未授予的限制性股票不得授予,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;激励对象已归属的限制性股票,应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

5、公司因经营环境或市场行情等因素发生变化,若继续实施本激励计划难以达到激励目的,则经公司股东大会批准,可提前终止本激励计划,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。

(二)激励对象发生异动的处理

1、激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格,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:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象发生职务变更

(1)激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属分公司、子公司内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

(2)激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票的职务,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

3、激励对象因辞职、劳动合同期满、公司裁员而离职

(1)激励对象主动辞职或合同到期且因个人原因不再续约的、双方协商解除协议的,自情况发生之日起,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。离职前激励对象需缴纳完毕已归属的限制性股票所涉及的个人所得税及其他税费。

(2)激励对象因公司裁员、合同到期公司不再续约等被动离职且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的,自离职之日起,其已