(上接B382版)

序号	修订前	修订后
148	第一百八十三条 清算组在清算期间行使下列职权:…… (六)处理公司清偿债务后的剩余财产; (七)代表公司参与民事诉讼活动。	第一百九十三条 清算组在清算期间行使下列职权:…… (六)分配公司清偿债务后的剩余财产; (七)代表公司参与民事诉讼活动。
149	第一百八十四条 清算组应当自成立之日起十日内通知债权人,并于六十日内在报纸上公告。债权人应当自接到通知书之日起三十日内,未接到通知书的自公告之日起四十五日内,向清算组申报其债权。……	第一百九十四条 清算组应当自成立之日起十日内通知债权人,并于六十日内在报纸上或者国家企业信用信息公示系统公告。债权人应当自接到通知书之日起三十日内,未接到通知的自公告之日起四十五日内,向清算组申报其债权。……
150	第一百八十五条 清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后,应当制定清算方案,并报股东大会或者人民法院确认。 公司财产在分别支付清算费用、职工的工资、社会保险费用和法定补偿金,缴纳所欠税款,清偿公司债务后的剩余财产,公司按照股东持有的股份比例分配。 清算期间,公司存续,但不能开展与清算无关的经营活动。 公司财产在未按前款规定清偿前,将不会分配给股东。	第一百九十五条 清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后,应当制订清算方案,并报股东会或者人民法院确认。 公司财产在分别支付清算费用、职工的工资、社会保险费用和法定补偿金,缴纳所欠税款,清偿公司债务后的剩余财产,公司按照股东持有的股份比例分配。 清算期间,公司存续,但不能开展与清算无关的经营活动。 公司财产在未依照前款规定清偿前,将不会分配给股东。
151	第一百八十六条 清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后,发现公司财产不足清偿债务的,应当依法向人民法院申请宣告破产。~~公司被人民法院宣告破产后,清算组应当将清算事务移交给人民法院。~~	第一百九十六条 清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单后,发现公司财产不足清偿债务的,应当依法向人民法院申请破产清算。 人民法院受理破产申请后,清算组应当将清算事务移交给人民法院指定的破产管理人。
152	第一百八十七条 公司清算结束后,清算组应当制作清算报告,报股东会或者人民法院确认,并报送公司登记机关,申请注销公司登记。~~公告公司终止。~~	第一百九十七条 公司清算结束后,清算组应当制作清算报告,报股东会或者人民法院确认,并报送公司登记机关,申请注销公司登记。
153	第一百八十八条 清算组成员应当忠于职守,依法履行清算义务。 清算组成员不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入,不得侵占公司财产。 清算组成员因故意或者重大过失给公司或者债权人造成损失的,应当承担赔偿责任。	第一百九十八条 清算组成员清算职责,负有忠实义务和勤勉义务。 清算组成员怠于履行清算职责,给公司造成损失的,应当承担赔偿责任;因故意或者重大过失给债权人造成损失的,应当承担赔偿责任。
154	第十一章 修改章程 第一百九十条 有下列情形之一的,公司应当修改章程: (一)《公司法》或者关法律、行政法规修改后,章程规定的事项与修改后的法律、行政法规的规定相抵触; (二)公司的情况发生变化,与章程记载的事项不一致; (三)股东大会决定修改章程。	第十章 修改章程 第二百条 有下列情形之一的,公司将修改章程: (一)《公司法》或者有关法律、行政法规修改后,章程规定的事项与修改后的法律、行政法规的规定相抵触的; (二)公司的情况发生变化,与章程记载的事项不一致的; (三)股东会决定修改章程的。
155	第十二章 附则 第一百九十四条 释义 (一)控股股东,是指其持有的股份占公司股本总额50%以上的股东;持有股份的比例虽然不足50%,但依其持有的股份所享有的表决权已足以对股东大会的决议产生重大影响的股东。 (二)实际控制人,是指~~投资关系、协议或者其他安排,能够实际支配公司行为的人~~。 (三)关联关系,是指公司控股股东、实际控制人、董事、~~监事~~、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系,以及可能导致公司利益转移的其他关系。	第十一章 附则 第二百〇四条 释义 (一)控股股东,是指其持有的股份占公司股本总额50%以上的股东;或者持有股份的比例虽然不足50%,但依其持有的股份所享有的表决权已足以对股东会的决议产生重大影响的股东。 (二)实际控制人,是指通过投资关系、协议或者其他安排,能够实际支配公司行为的自然人、法人或者其他组织。 (三)关联关系,是指公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员与其直接或者间接控制的企业之间的关系,以及可能导致公司利益转移的其他关系。但是,国家控股的企业之间不仅因为同受国家控股而具有关联关系。
156	第一百九十五条 董事会可依照章程的规定,制订章程细则。章程细则不得与章程的规定相抵触。	第二百〇五条 董事会可依照章程的规定,制定章程细则。章程细则不得与章程的规定相抵触。
157	第一百九十七条 本章程所称"以上"、"以内"、~~"以前"、"以后"~~、"以下"、"以~~上"~~、"低于"、"多于"不含本数。	第二百〇七条 本章程所称"以上"、"以内"、都含本数;"过"、"以外"、"以~~后"~~、"以~~上"~~、"低于"、"多于"不含本数。
158	第一百九十九条 本章程附件包括股东大会议事规则、董事会议事规则~~和监事会议事规则~~。	第二百〇九条 本章程附件包括股东会议事规则和董事会议事规则。

证券代码:688433 证券简称:华曙高科 公告编号:2025-034

湖南华曙高科技股份有限公司 2025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:第二类限制性股票

●股份来源:湖南华曙高科技股份有限公司(以下简称"公司"或"本公司")从二级市场回购和/或向激励对象定向发行公司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:《湖南华曙高科技股份有限公司2025年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称"本激励计划"或"本计划")2,962,750股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额414,168,800股的0.7153%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

一、股权激励计划目的

(一)本次激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构、建立、健全公司长效激励约束机制,形成良好均衡的价值分配体系,吸引和留住公司核心管理、技术和业务人才,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,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,推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,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"《自律监管指南》")等有关法律、法规和规范性文件以及《湖南华曙高科技股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")的规定,制定本激励计划。

(二)其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划草案公布日,公司同时正在实施2024年限制性股票激励计划。本激励计划与公司2024年限制性股票激励计划相互独立,不存在相关联系。

公司2024年第一次临时股东大会审议通过了公司2024年限制性股票激励计划。公司于2025年1月3日以10.25元/股的授予价格向49名激励对象授予第二类限制性股票4,973,983股。

公司第二届董事会第五次会议审议通过了《关于调整2024年限制性股票激励计划授予价格的议案》,公司已于2025年5月8日实施完毕2024年度权益分派方案,调整后的本激励计划限制性股票授予价格=10.25-0.049≈10.20元/股。

截至本激励计划(草案)公告时,2024年限制性股票激励计划尚未归属,该计划所涉及的业绩考核期尚未结束。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的股权激励方式为第二类限制性股票,即符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,以授予价格分次获得公司回购或增发的A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。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,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

本激励计划标的股票来源为从二级市场回购和/或向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量2,962,750股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额414,168,800股的0.7153%。本次授予为一次性授予,无预留权益。

截至本激励计划草案公告之日,公司实施的《2024年限制性股票激励计划》尚处于有效期内,已授予的限制性股票数量为4,973,983股,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股票总数合计为7,936,733股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.9163%。

公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总额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%。本激励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未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的1.00%。

本激励计划草案公告当日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,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。

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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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

本激励计划的激励对象为在公司(含全资子公司)任职的核心技术人员以及董事会认为需要激励的人员,不含外部董事、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。

(二)激励对象总人数及占比

1、本激励计划的激励对象总人数为95人,约占公司员工总人数759人(截至2024年12月31日)的12.52%,包括:

(1)核心技术人员;

(2)公司董事会认为需要激励的人员。

本激励计划的激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

以上激励对象还包含1名外籍员工,系公司核心关键岗位人员,是对公司未来经营和发展起到重要作用的人员。股权激励的实施更能稳定和吸引外籍高端人才的加入,通过本激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

2、以上所有激励对象不包括独立董事、监事。激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形:

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选的;

(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的;

(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的;

(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。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

本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	获授限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
一、核心技术人员						
1	刘鑫炎	中国	金属产品事业部副总监	62,500	2.1095%	0.0151%
2	潘良明	中国	产品设计总工程师	31,250	1.0548%	0.0075%
3	徐峰	中国	工艺总工程师	30,000	1.0126%	0.0072%
小计				123,750	4.1769%	0.0299%
二、其他激励对象						
公司董事会认为需要激励的人员(92人)				2,839,000	95.8231%	0.6855%
合计				2,962,750	100.0000%	0.7153%

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总股本的1%。公司全部有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

2、本激励计划授予激励对象不包括独立董事、监事,单独或合计持股5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上表中数值保留两位小数,若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

(四)激励对象的核实

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

2、公司薪酬与考核委员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激励计划前5日披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬与考核委员会核实。

(五)不能成为本激励计划激励对象的情形

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个月内被中国证券监督管理委员会(以下简称"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,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;若公司发生不得实施股权激励的情形,或激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,该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。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为2025-2027年三个会计年度,以2024年经审计的财务报表为基础,分年度进行业绩考核并归属,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件。

本激励计划各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	扣非净利率(A)		营业收入增长率(B)	
		触发值(Am)		目标值(Bm)	触发值(Bn)
第一个归属期	2025	10%		70%	40%
第二个归属期	2026	10%		120%	80%
第三个归属期	2027	10%		180%	130%
考核指标		考核指标完成情况		公司层面可归属比例 X	
营业收入、净利润		A≥Am,B≥Bm		X=100%	
		A≥Am,Bn<B<Bm		X=当年营业收入/当年目标营业收入*100%	
		A≥Am,B=Bn		X=70%	
		A≥Am,B<Bn		X=0	
		A<Am		X=0	
公司层面归属比例选取规则		公司层面归属比例X计算结果四舍五入且不保留小数点			

注:1、上述"营业收入"指经审计的上市公司营业收入;

2、上述"扣非净利润"指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据;

3、扣非净利率计算方式为考核年度当年扣非净利润/考核年度当年营业收入。

4、上述业绩考核指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归属事宜。若各归属期内,公司当期营业收入、净利润均未满足上述业绩考核触发值的,则所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票均不得归属或递延至下期归属,并作废失效。

5、满足激励对象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现行的相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为五个档次,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:

1、含有业绩考核指标的人员绩效考核要求

考核当年业绩目标完成率(S)	S≥100%	85%<S<100%	S=85%	75%≤S<85%	S<75%
归属比例	100%	业绩完成值/当年目标业绩*100%	80%	50%	0%

2、职能部门绩效考核要求

评价结果	第5档	第4档	第3档	第2档	第1档
归属比例	100%			0	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求,激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×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权益作废失效处理,不可递延至以后年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票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次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效 考核。

公司自成立以来专注于工业级增材制造设备的研发、生产与销售,致力于为全球客户提供金属(SLM)增材制造设备和高分子(SLS)增材制造设备,并提供3D打印材料、工艺及服务。公司的核心产品为具有自主知识产权和应用核心技术的金属3D打印设备和高分子3D打印设备,同时向客户提供自主研制的3D打印高分子粉末材料。公司选取扣非净利率、营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标,该指标为公司核心财务指标,是公司经营成果的重要表现,同时也是衡量企业经营状况的重要标志。因此为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力,本激励计划决定选用营业收入增长率、扣除非经常性损益净利率作为公司层面的业绩考核指标,该指标能够直接反映公司的经营情况和市场价值。该业绩指标的设定是结合了公司当前发展水平、未来战略规划以及行业整体发展等因素综合考虑而制定,设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性,该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性,另一方面,指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益,对公司未来的经营发展将起到积极的促进作用。

除公司层面的业绩考核外,公司同时根据岗位职能及考核标准对个人设置了不同维度的绩效考核要求,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归属考核年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

综上,本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一定约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

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,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。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施限制性股票的授予、归属(登记)工作。

3、薪酬与考核委员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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

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)。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核,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日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权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和归属事宜。

(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,董事会应当就股权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。薪酬与考核委员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、公司薪酬与考核委员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,薪酬与考核委员会(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,公司应当在60日内授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在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,就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议,薪酬与考核委员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取消归属,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,同时公告薪酬与考核委员会、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,应当向上海证券交易所提出申请,经上海证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

3、若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量、归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,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,应对限制性股票授予/归属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×(1+n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

2、配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,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÷(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×(P1+P2×n)÷[P1×(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÷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授予/归属数量、授予价格的议案(因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议)。公司应聘请律师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向公司董事会出具专业意见。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)本限制性股票的公允价值及确定方法

根据《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》中的相关规定,需要选择适当的估值模型对第二类限制性股票的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算第二类限制性股票的公允价值,并于2025年8月27日用该模型对授予的2,962,750股第二类限制性股票进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1、标的股价:42.38元/股(假设公司授予日收盘价为2025年8月27日收盘价);授予价格为:21.90元/股。

2、有效期分别为:12个月、24个月、36个月(限制性股票授予之日至每期归属日的期限);

3、历史波动率:19.97%、16.90%、15.76%(采用上证综指12个月、24个月、36个月的年化波动率);

4、无风险利率:1.5%、2.1%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率);

(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第二类限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2025年9月中旬授予限制性股票,根据企业会计准则要求,本激励计划授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

单位:元

授予限制性股票数量(股)	需摊销的总费用(元)	2025年	2026年	2027年	2028年
2,962,750	60,677,120.00	8,848,746.66	30,844,202.67	14,916,458.67	6,067,712.00

注:1、上述计算结果并不代表最终的会计成本,实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、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。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值,本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,并监督和审核激励对象是否具有归属的资格。若激励对象未达到所确定的归属条件,经公司董事会批准,对于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取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、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,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、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任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,经董事会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、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、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定获得归属股票,并应当按照规定锁定和买卖其获授的限制性股票。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

5、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。

6、激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

7、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,激励对象应当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,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》《上市规则》规定的不得成为激励对象的情形时,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。

9、法律、行政法规、规范性文件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,或通过公司董事会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、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动的处理

(一)本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(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司薪酬与考核委员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。

(二)本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、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

如相关法律、行政法规、部门规章对上述实施程序的规定发生变化,则按照变更后的规定执行。

(三)公司/激励对象发生异动的处理

1、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取消归属:

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者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,本激励计划不做变更:

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作出相应变更或调整:

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,导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属;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。

2、激励对象个人情况发生变化的处理

(1)激励对象发生职务变更

①激励对象发生职务变更,但仍在本公司或本公司子公司任职的,其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

②若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司限制性股票的人员,则已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

③激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的,或因前述原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系的,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益;已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。同时,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法规的规定进行追偿。

(2)激励对象离职

①激励对象合同到期,且不再续约的或主动辞职的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

②激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的,其已归属股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

③激励对象因个人过错且造成损害公司利益或声誉情形被公司解聘或离职的,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益;已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。同时,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法规的规定进行追偿。

个人过错包括但不限于以下行为:触犯法律,违反职业道德,泄露公司机密,违反了与公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议,因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉等。

(3)激励对象退休

①退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务,遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的,其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。发生本款所述情形后,激励对象无个人绩效考核的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核仍为限制性股票归属条件之一。

如果出现违反保密义务或出现任何损害公司利益行为的或有外界传言有损害公司利益言行的或在公司竞争对手、同行业单位继续兼职等情况的,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。同时,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法规的规定进行追偿。

②退休后不再在公司继续任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的,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。激励对象退休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。

(4)激励对象丧失劳动能力

①当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时,其获授的限制性股票可按照丧失