证券代码:688055 证券简称:龙腾光电 公告编号:2021-022

昆山龙腾光电股份有限公司 2021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人民币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:《昆山龙腾光电股份有限公司2021年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”)拟向激励对象授予3,333.33万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额333,333.34万股的1.00%,其中首次授予限制性股票3000.00万股,约占本激励计划拟授予权益总额的90.00%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额333,333.34万股的0.90%。预留限制性股票333.33万股,约占本激励计划拟授予权益总额的10.00%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额333,333.34万股的0.10%。

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,充分调动公司核心员工的积极性,有效地将股东、公司和核心员工个人三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,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》”)、《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》(国资发分配[2006]175号文)(以下简称“《175号文》”)、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》(国资发分配[2008]171号文)(以下简称“《171号文》”)、《江苏省国资委关于转发(中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引)的通知》(苏国资[2020]118号)(以下简称“《通知118号》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《业务指南》”)等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度,制定本激励计划。

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),即本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件和归属安排后,在归属期内以授予价格分次获得公司增发的A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限责任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,且不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予3,333.33万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额333,333.34万股的1.00%,其中首次授予限制性股票3,000.00万股,约占本激励计划拟授予权益总额的90.00%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额333,333.34万股的0.90%,预留限制性股票333.33万股,约占本激励计划拟授予权益总额的10.00%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额333,333.34万股的0.10%。

本激励计划预留部分权益未超过本次拟授予权益总量的20.00%。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公司股东大会审议时公司股本总额的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所获授的本公司股票数量累计未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的1.00%。

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。

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》、《试行办法》、《管理办法》、《上市规则》、《业务指南》等有关法律、行政法规、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

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员,以及董事会认为需要激励的其他人员,不含外部董事(包括独立董事)、监事、单独或合计持股5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

(二)激励对象的总人数及占比

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计不超过138人,约占公司员工总数3,237人(截至2020年12月31日)的4.26%。包括:

1、公司董事、高级管理人员;

2、核心技术人员;

3、董事会认为需要激励的其他人员。

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(含分/子公司)存在聘用或劳动关系。本激励计划涉及的激励对象不得存在有关法律、行政法规和规范性文件规定的不能参与上市公司股权激励计划的情形。

预留授予部分的激励对象将于本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,公司拟将预留部分限制性股票授予公司未来内部晋升员工以及新引进的管理、技术和业务等专业人才。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定,可以包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象包含部分中国台湾籍、日本籍员工,为公司的核心管理及技术型人才,在公司的技术研发、业务拓展等方面起到十分重要的作用,具有参与公司股权激励计划的合理性与必要性,通过本次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。

(三)激励对象获授限制性股票的分配情况

本激励计划拟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:

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	约占授予限制性股票总数的比例	约占本激励计划公告时总股本的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员					
陶园	中国	董事长、总经理	30	0.90%	0.01%
蔡志承	中国台湾	董事、副总经理、董事会秘书	30	0.90%	0.01%
钟德镇	中国台湾	副总经理、核心技术人员	30	0.90%	0.01%
王涛	中国	财务总监	30	0.90%	0.01%
赖信杰	中国台湾	核心技术人员	30	0.90%	0.01%
廖家德	中国台湾	核心技术人员	30	0.90%	0.01%
邹忠飞	中国	核心技术人员	30	0.90%	0.01%
小计(7人)			210	6.30%	0.06%
二、其他激励人员					
董事会认为需要激励的其他人员(131人)			2790	83.70%	0.84%
首次授予部分合计			3000	90%	0.90%
预留部分			333.33	10%	0.10%
合计			3333.33	100%	1.00%

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股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%;

2、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划,激励对象中不含外部董事(包括独立董事)和监事,激励对象中不含单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女;

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息;

4、上表中数值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、本激励计划经公司董事会审议通过后,公司将通过公司网站或其他途径在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10日。

2、由公司对内幕信息知情人及激励对象在本激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖公司股票的员工,不得成为激励对象,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。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,不得成为激励对象。

3、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激励计划前5日披露监事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监事会核实。

(五)在股权激励计划实施过程中,激励对象发生《通知118号》规定下列情形之一的,上市公司国有控股股东应当依法行使股东权利,提出终止授予其新的权益、取消其尚未行使权益的行使资格、追回已获得的相关股权激励收益,并依据法律及有关规定追究其相应责任:

1、经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的。

2、违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的。

3、激励对象在任职期间,有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给上市公司造成损失的。

4、激励对象未履行或者未正确履行职责,给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的。

激励对象出现《管理办法》规定以下情形的,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:

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。

(六)激励对象发生上述第(五)条第2款所述情形,但尚未出现第(五)条第1款所述情形的,公司应当在情形发生之日起,对该激励对象尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(七)激励对象在本激励计划实施过程中,如出现其他不能成为激励对象的情形,则其已获授但尚未归属的限制性股票应当由公司作废失效。

(八)公司不得授予不能成为激励对象的人员,若已授予,则应当立即撤销。

(九)其他有关法律、行政法规、规范性文件规定的其他不得成为激励对象的情形。

五、限制性股票的授予与归属条件

(一)限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司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的,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、公司具备以下条件:

(1)公司治理规范,股东大会、董事会、监事会、经理层组织健全,职责明确。股东大会选举和更换董事的制度健全,董事会选聘、考核、激励高级管理人员的职权到位。

(2)外部董事(包括独立董事)人数应当达到董事会成员的半数以上。薪酬与考核委员会全部由外部董事组成,薪酬与考核委员会制度健全,议事规则完善,运行规范。

(3)基础管理制度规范,内部控制制度健全,三项制度改革到位,建立了符合市场竞争要求的管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工、业绩考核、薪酬福利制度体系。

(4)发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健。近三年无财务会计、收入分配和薪酬管理等方面的违法违规行为。

(5)健全与激励机制对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制。

(6)证券监督管理机构规定的其他条件。

3、符合《管理办法》第八条的规定,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。

4、符合《试行办法》第三十五条的规定,激励对象未发生如下任一情形:

(1)违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的;

(2)任职期间,由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给上市公司造成损失的。

(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、公司具备以下条件:

(1)公司治理规范,股东大会、董事会、监事会、经理层组织健全,职责明确。股东大会选举和更换董事的制度健全,董事会选聘、考核、激励高级管理人员的职权到位。

(2)外部董事(包括独立董事)人数应当达到董事会成员的半数以上。薪酬与考核委员会全部由外部董事组成,薪酬与考核委员会制度健全,议事规则完善,运行规范。

(3)基础管理制度规范,内部控制制度健全,三项制度改革到位,建立了符合市场竞争要求的管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工、业绩考核、薪酬福利制度体系。

(4)发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健。近三年无财务会计、收入分配和薪酬管理等方面的违法违规行为。

(5)健全与激励机制对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制。

(6)证券监督管理机构规定的其他条件。

3、符合《管理办法》第八条的规定,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。

4、符合《试行办法》第三十五条的规定,激励对象未发生如下任一情形:

(1)违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的情形;

(2)任职期间,由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给上市公司造成损失的情形。

公司发生上述第1条规定的任一情形和/或不具备上述第2条规定的任一条件的,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;某一激励对象发生上述第3和/或4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取消归属,并作废失效。

5、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度进行考核并归属,每个会计年度考核一次。

(1)本激励计划首次授予的限制性股票的归属考核年度为2022-2024年三个会计年度,公司层面业绩考核要求为:

归属期	业绩考核条件
第一个归属期	1.以2020年营业收入为基数,2022年的营业收入增长率不低于14%,且不低于同行业平均水平; 2.2022年的平均净资产收益率不低于7.7%且不低于同行业平均水平; 3.截至2022年底,知识产权累计获得数不低于2400件。
第二个归属期	1.以2020年营业收入为基数,2023年的营业收入增长率不低于18%,且不低于同行业平均水平; 2.2023年的平均净资产收益率不低于7.7%且不低于同行业平均水平; 3.截至2023年底,知识产权累计获得数不低于2500件。
第三个归属期	1.以2020年营业收入为基数,2024年的营业收入增长率不低于22%,且不低于同行业平均水平; 2.2024年的平均净资产收益率不低于7.9%且不低于同行业平均水平; 3.截至2024年底,知识产权累计获得数不低于2600件。

注:①平均净资产收益率=归属母公司股东净利润/[(期初归属母公司的净资产+期末归属母公司的净资产)/2]*100%;

②在股权激励计划有效期内,如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的,考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额(相应收益额无法准确计算的,可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算额计算);

③“知识产权累计获得数”以考核年度公司的年度报告为依据。下同。

若预留部分在2021年授予完成,则预留部分的考核及归属安排与首次授予部分保持一致;若预留部分在2022年授予完成,则预留部分限制性股票的归属考核年度为2023-2025年三个会计年度,公司层面业绩考核要求为:

归属期	业绩考核条件
第一个归属期	1.以2020年营业收入为基数,2023年的营业收入增长率不低于18%,且不低于同行业平均水平; 2.2023年的平均净资产收益率不低于7.7%且不低于同行业平均水平; 3.截至2023年底,知识产权累计获得数不低于2500件。
第二个归属期	1.以2020年营业收入为基数,2024年的营业收入增长率不低于22%,且不低于同行业平均水平; 2.2024年的平均净资产收益率不低于7.9%且不低于同行业平均水平; 3.截至2024年底,知识产权累计获得数不低于2600件。
第三个归属期	1.以2020年营业收入为基数,2025年的营业收入增长率不低于28%,且不低于同行业平均水平; 2.2025年的平均净资产收益率不低于7.9%且不低于同行业平均水平; 3.截至2025年底,知识产权累计获得数不低于2700件。

由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

若公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

(2)归属考核中“同行业”的选取

龙腾光电属于申万行业“SW电子”的“SW光学光电子”分类下的“SW显示器件Ⅲ”行业,本激励计划同行业指“SW显示器件Ⅲ”内包含的所有境内A股上市公司。

在本激励计划有效期内,若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的,公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。若同行业样本出现主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值等特殊原因需要调整的,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本,并在公告中予以披露及时说明;若行业市场环境出现重大波动或偏离,则相应指标可由董事会做同向调整,但相应调整需报国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人审核同意,并在公告中予以披露及说明。

6、激励对象满足个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《昆山龙腾光电股份有限公司2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法》,激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的绩效考核相关规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。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实际归属的股份数量。

考核评价结果	优秀	良好	不称职
个人层面归属比例	100%	80%	0%

公司层面考核达标后,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,作废失效,不可递延至以后年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核指标、个人层面业绩考核考核。

根据国务院国资委相关规定,上市公司实施股权激励,应当建立完善的公司业绩考核体系,结合企业经营特点、发展阶段、所处行业等情况,科学设置考核指标,体现股东对公司经营发展的业绩要求和考核导向。基于上述规定,结合国有企业市场实践以及公司经营特点,本激励计划选取包括营业收入增长率、平均净资产收益率、知识产权累计获得数作为公司层面考核指标,营业收入增长率和净资产收益率指标是公司比较核心的财务指标,分别反映了公司的成长能力、盈利能力和价值创造能力,该指标还需不低于同行业平均水平,体现公司对自身业绩成长性进行要求并且与同行业企业平均业绩水平横向对比的考核导向。知识产权累计获得数是体现公司科技创新能力的重要指标,能够有助于公司在未来的发展中保持良好的知识技术优势及核心竞争能力。综合考虑公司历史业绩、当前规模、战略规划及行业情况等因素,经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本次限制性股票激励计划设定了前述业绩考核目标,有利于促使激励对象为实现业绩考核指标奋发拼搏、激发激励对象的工作热情和动力,确保公司战略目标的实现。

除公司层面业绩考核指标外,本激励计划还设定了个人层面的业绩考核指标,对激励对象个人的工作绩效做出较为准确、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,只有在公司层面业绩指标和个人层面业绩指标同时达成的情况下,激励对象获授的限制性股票才能归属。

综上,本计划的考核指标体系设定具备全面性、科学性及可操作性,对激励对象而言,激励性和约束性兼具,可以达到本计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

(一)本激励计划生效程序

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。

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。

4、公司聘请独立财务顾问,对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5、本激励计划须经昆山市政府国有资产监督管理办公室审批通过及苏州市人民政府国有资产监督管理委员会备案后,且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日)。监事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日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。

7、召开股东大会审议股权激励计划前,独立董事就激励计划的相关议案向所有股东征集委托投票权。

8、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。

9、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(登记)事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、自公司股东大会审议通过本激励计划且授予条件成就之日起60日内,公司召开董事会会议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确定授予日,独立董事发表明确意见。监事会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。

2、公司聘请律师对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、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。

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、本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)。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内确激励对象。

预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的12个月内明确激励对象。

(三)限制性股票的归属程序

1、在归属前,公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的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归属的条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足归属条件的激励对象,需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并经注册会计师验资确认,逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属登记事宜。对于未满足条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、激励对象可对已归属的限制性股票进行转让,但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

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及归属数量的调整方法

在本激励计划公告当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股份公司总股本的比例);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

在本激励计划公告当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的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。董事会根据上述规定调整限制性股票授予/归属数量及授予价格后,应及时公告并通知激励对象。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。

因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议,且国有控股股东应当按照相关规定重新履行申报审核程序。

十、会计处理方法与业绩影响测算

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定,在等待期内的每个资产负债表日,公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础,按照授予日股票期权的公允价值,计算当期需确认的股份支付费用,计入相关成本或费用和资本公积。

(一)第二类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》的相关规定,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2021年9月27日用该模型对首次授予的3,000万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、股票市场价格:6.57元/股(假设公司授予日收盘价为2021年9月27日收盘价);

2、预期期限:3.5年;

3、历史波动率:14.41%(采用上证指数最近1年的波动率);

4、无风险利率:2.5413%(采用国债3年期到期收益率);

5、股息率:0%

(二)预计限制性股票激励计划实施对各期经营业绩的影响

公司拟向激励对象首次授予限制性股票3,000万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算该部分限制性股票的股份支付费用(授予时进行正式测算)。该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认,且在经营性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求,本激励计划首次授予限制性股票成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示(假设授予日为2021年10月底):

首次授予限制性股票数量(万股)	摊销总费用(万元)	2021年(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
3,000	10055.89	603.35	3620.12	3343.58	1776.54	712.29

注:①上述费用为预测成本,实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关;

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上述摊销费用对公司经营业绩的最终影响以会计师所出具的审计报告为准。

上述测算部分不包含预留的333.33万股限制性股票,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

以公司目前信息初步估计,限制性股票的摊销费用对有效期内各年净利润有所影响,但此次限制性股票激励计划实施后,将有利于进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,给公司经营业绩和内在价值的长期提升带来积极促进作用。

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

4、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

5、公司应当根据本激励计划及正监会、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。但若因正监会、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。

6、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、违反公司规章制度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。

7、公司确定本期激励计划的激励对象不意味着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。

8、法律、行政法规、规范性文件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,并按规定锁定和买卖股票。

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。

5、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。

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归属安排的,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》第八条规定的不得成为激励对象的情形时,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

9、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,公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

10、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,并报国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人审核同意。

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,应当及时公告,报国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人审核同意,并根据上市地监管规定和股权激励计划要求提交股东大会审议,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、公司应及时披露变更原因及内容,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。

(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,上市公司国有控股股东应当在决议公告后5个工作日内,向国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人报告撤销原股权激励计划审核。

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,说明终止理由、对公司业绩的影响并公告。上市公司国有控股股东应当在决议公告后5个工作日内,向国资主管单位或具有审批权限的国有资产出资人报告终止原股权激励计划。

3、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。

(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,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