证券代码:688766 证券简称:普冉股份 公告编号:2025-092

普冉半导体(上海)股份有限公司2025年第二期限制性股票计划(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、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

股权激励方式	□第一类限制性股票 √第二类限制性股票□股票期权 □其他
股份来源	√发行股份√回购股份□其他
本次股权激励计划有效期	60个月
本次股权激励计划拟授予的权益数量	1,252.258股
本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例	0.85%
本次股权激励计划是否有预留	√是,预留数量250.462股;占本股权激励拟授予权益比例20% □否
本次股权激励计划拟首次授予的权益数量	1,001.806股
激励对象数量	116人
激励对象数量占员工总数比例	2.458%
激励对象范围	□董事 □高级管理人员 √核心技术或业务人员□外籍员工 □其他,_____
授予价格/行权价格	73.78元/股

一、股权激励计划目的

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,吸引和留住公司优秀人才,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、公司和核心团队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《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、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划草案公布日,公司同时正在实施2021年限制性股票激励计划(以下简称“限制性股年激励计划”)、2022年限制性股票激励计划(以下简称“限制性股年激励计划”)、和2024年限制性股票激励计划(以下简称“限制性股年激励计划”)和2025年限制性股票激励计划(以下简称“限制性股年激励计划”)。本激励计划与正在实施的2021年激励计划、2022年激励计划、和2024年激励计划和2025年激励计划相互独立,不存在相关联系。

1、2021年激励计划实施情况

2021年激励计划经公司2021年第二次临时股东大会审议通过,公司于2021年10月27日以44.67元/股的授予价格向112名激励对象首次授予28.00万股第二类限制性股票。该部分第二类限制性股票第一个归属期和第二个归属期归属条件未成就,对应已授予限制性股票已作废,其余限制性股票尚未归属。

2、2022年激励计划实施情况

2022年激励计划经公司2022年第五次临时股东大会审议通过,公司于2022年12月29日以44.67元/股的授予价格向140名激励对象首次授予48.00万股第二类限制性股票。该部分第二类限制性股票第一个归属期归属条件未成就,对应已授予限制性股票已作废。

公司于2023年4月21日以56.75元/股的授予价格向81名激励对象授予10.5815万股预留部分第二类限制性股票。该部分第二类限制性股票第一个归属期归属条件未成就,对应已授予限制性股票已作废。

2025年5月30日,经公司第二届董事会第十七次会议审议,公司有资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股或派息等事项,2022年限制性股票的授予价格及数量根据激励计划相关规定予以相应的调整。

2025年7月1日,2022年激励计划首次授予部分第二个归属期符合归属条件的323.541股股票上市流通,该部分第二类限制性股票第三个归属期和第四个归属期限制性股票尚未归属。2022年激励计划预留授予部分第二个归属期符合归属条件的123.172股股票上市流通,该部分预留第二类限制性股票已归属完毕。

3、2024年激励计划实施情况

2024年激励计划经公司2024年第二次临时股东大会审议通过,公司于2024年3月29日以46.32元/股的授予价格向72名激励对象首次授予34.5519万股第二类限制性股票。

公司于2024年10月16日以43.10元/股的授予价格向15名激励对象授予11.406万股预留部分第二类限制性股票。

2025年5月30日,经公司第二届董事会第十七次会议审议,公司有资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股或派息等事项,2024年限制性股票的授予价格及数量根据激励计划相关规定予以相应的调整。

2025年7月1日,2024年激励计划首次授予部分第一个归属期符合归属条件的139,584股股票上市流通,该部分第二类限制性股票第二至第四个归属期限制性股票尚未归属。截至本草案发布日,2024年激励计划预留授予部分第一个归属期符合归属条件的股票尚未归属。

4、2025年激励计划实施情况

2025年激励计划经公司2025年第一次临时股东大会审议通过,公司于2025年1月2日以55.49元/股的授予价格向133名激励对象首次授予111.2790万股第二类限制性股票,该部分限制性股票目前尚未归属。

公司于2025年7月29日以39.33元/股的授予价格向15名激励对象授予30.7678万股预留部分第二类限制性股票,该部分限制性股票目前尚未归属。

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)。

(二)标的股票来源

本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公司A股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司人民币A股普通股股票。

三、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为125.2258万股,约占本激励计划草案公布日公司股本总额14,804.9102万股的0.85%。其中,首次授予限制性股票100.1806万股,约占本激励计划草案公布日公司股本总额14,804.9102万股的0.68%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的80.00%;预留25.0452万股,约占本激励计划草案公布日公司股本总额14,804.9102万股的0.17%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的20.00%

公司2021年第二次临时股东大会审议通过的《2021年限制性股票激励计划》、2022年第五次临时股东大会审议通过的《2022年限制性股票激励计划》、2024年第二次临时股东大会审议通过的《2024年限制性股票激励计划》和2025年第一次临时股东大会审议通过的《2025年限制性股票激励计划》尚在实施中。截至本激励计划草案公布日,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未超过公司股本总额的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公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

四、激励对象的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、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

本激励计划的激励对象为在公司任职的董事会认为需要激励的人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由薪酬委员会薪酬与考核委员会拟定名单,并核实确定。

(二)激励对象人数/范围

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计116人,占公司截止2025年6月30日员工总数人的24.58%,为公司董事会认为需要激励的人员。

以上激励对象中,不包括普冉股份独立董事、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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

以上激励对象包含部分外籍员工,由于公司推行全球化业务及战略供应链体系的建设,拓展国际大客户是公司实施全球化布局的重要发展环节,外籍激励对象均为紧缺型人才,在公司海外业务拓展方面起到重要作用;股权激励是境外公司常用的激励手段,通过将其纳入本激励计划有助于公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司战略的实施及长远的持续发展。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确,经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、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。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。

(三)激励对象获授权益的分配情况

序号	姓名	国籍	职务	获授的权益数量(万股/万份)	占授予权益总数的比例(%)	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						
1						
2						
3						
小计0人						
二、董事会认为需要激励的其他人员						
其他公司核心管理人员、骨干人员(116人)				100.1806	80.00%	0.68%
预留部分				25.0452	20.00%	0.17%
合计116人				125.2258	100.00%	0.85%

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会时公司股本总额的20%。

2.本计划激励对象不包括独立董事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3.上表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所致,下同。

(四)激励对象的核实

1.公司董事会审议通过本激励计划后,公司将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。

2.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,公司将在股东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。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经薪酬与考核委员会核实。

(五)激励对象在本激励计划实施中出现《上市规则》第10.4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不得归属,并作废失效。

五、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格/行权价格	73.78元/股
授予价格的确定方式	□前1个交易日均价,122.23元/股 √前20个交易日均价,147.57元/股□前60个交易日均价,123.91元/股 □前120个交易日均价,110.02元/股

一、首次授予限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股73.78元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股73.78元的价格购买公司股票。

二、首次授予限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票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、本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价为122.23元/股,本次授予价格为前1个交易日公司股票交易均价的60.36%;

2、本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价为147.57元/股,本次授予价格为前20个交易日公司股票交易均价的50%。

3、本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价为123.91元/股,本次授予价格为前60个交易日公司股票交易均价的59.54%。

4、本激励计划草案公布前120个交易日的公司股票交易均价为110.02元/股,本次授予价格为前120个交易日公司股票交易均价的67.06%。

(三)预留授予的限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票授予价格相同,为每股73.78元。预留部分限制性股票在授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

六、股权激励计划的相关时间安排

(一)股权激励计划的有效期

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60个月。

(二)股权激励计划的相关日期及期限

1、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将在60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)按相关规定召开董事会向激励对象首次授予权益,并完成公告等相关程序。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。根据《管理办法》《自律监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东会审议通过后12个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

2、本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之日起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,但下列期间内不得归属:

(1)公司年度报告、半年度报告公告前15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15日起算;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5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)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”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。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象归属限制性股票时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

归属安排	归属时间	归属数量占获授权益数量比例(%)
首次授予部分		
第一个归属期	自相应授予完成之日起12个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25
第二个归属期	自相应授予完成之日起24个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25
第三个归属期	自相应授予完成之日起36个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25
第四个归属期	自相应授予完成之日起48个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25
预留授予部分		
第一个归属期	自相应授予完成之日起12个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50
第二个归属期	自相应授予完成之日起24个月后的首个交易日起至相应授予完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50

在上述约定期间归属条件未成就的限制性股票,不得归属或递延至下期归属,由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后,公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

3、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。激励对象通过本激励计划获授的限制性股票归属后不额外设置禁售期,禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的,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)在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

七、获授权益、解除限售或行权的条件

(一)限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时,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,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;

(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

归属期内同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可归属:

1、本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。

公司发生上述第1条规定情形之一的,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不得归属,并作废失效。

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。

某一激励对象出现上述第2条规定情形之一的,公司将终止其参与本激励计划的权利,该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不得归属,并作废失效。

3、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、公司层面的业绩考核要求:

本激励计划在2026年–2029年会计年度中,分年度对公司的业绩指标进行考核,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。本激励计划授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标及归属安排如下表所示:

归属期		对应考核年度	营业收入(A)	
			目标值(Am)	触发值(An)
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2026年	2026年营业收入不低于26.5亿元	2026年营业收入不低于22亿元
	第二个归属期	2027年	2027年营业收入不低于30亿元	2027年营业收入不低于24亿元
	第三个归属期	2028年	2028年营业收入不低于35亿元	2028年营业收入不低于26.5亿元
	第四个归属期	2029年	2029年营业收入不低于40亿元	2029年营业收入不低于30亿元
预留授予的限制性股票	第一个归属期	2026年	2026年营业收入不低于26.5亿元	2026年营业收入不低于22亿元
	第二个归属期	2027年	2027年营业收入不低于30亿元	2027年营业收入不低于24亿元

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例(X)
营业收入(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=A/Am
	A<An	X=0%

注:上述“营业收入”按截至本激励计划披露时点纳入合并范围的两家公司(普冉半导体(上海)股份有限公司和普雅半导体(成都)有限公司)合并口径计算,且经会计师事务所审计。

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,公司当期业绩水平未达到业绩考核触发值的,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属,并作废失效。

5、激励对象个人层面的绩效考核要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人评价标准分为“优秀及良好绩效”、“基本达标绩效”、“改进绩效”、“不合格绩效”四个等级,对应的可归属情况如下:

评价标准	优秀及良好绩效	基本达标绩效	改进绩效	不合格绩效
个人层面归属比例	100%	70%–90%	30%–50%	0%

在公司业绩考核达成触发值的情况下,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限制性股票数量×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或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

激励对象为公司董事、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。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(三)公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司的主营业务是非易失性存储器芯片及基于存储芯片的衍生芯片的设计与销售,目前主要产品包括NOR Flash和EEPROM两大类非易失性存储器芯片、微控制器芯片以及模拟产品。产品广泛应用于物联网、智能手机及周边、可穿戴、工业控制、汽车电子、安防等领域。公司在非易失性存储器芯片领域深耕多年,凭借其低功耗、高可靠性的产品优势,在下游客户处积累了良好的品牌认可度,成为了国内NOR Flash和EEPROM的主要供应商之一。公司强化存储器产品的宽电压、超低功耗、高可靠性和高性价比特长,针对客户容量、功能和封装需求,提供综合存储器芯片解决方案,获得高度的市场认可,实现了NOR Flash和EEPROM业务体量的快速增长。基于存储器技术优势,公司实施“存储+”战略,积极拓展通用微控制器及模拟芯片领域,依托公司在存储领域的技术优势和平台资源,实现向更高附加值领域和更多元化的市场拓展。公司将以“普冉之芯,造福世界”的愿景,专注于产品创新,在继续完善和提升非易失性存储器产品线的同时,有效推进“存储+”战略,实现微控制器和模拟产品线的高速发展,不断满足客户对高性能芯片的需求,在持续经营中实现企业的技术积累,保障公司经营业务的可持续发展。公司在未来将持续专注于产品的研发和应用,并不断推进技术创新,保持高力度的研发费用投入,最大程度保证新产品研发进程,有计划地推进核心技术自主研发。

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作为公司层面的业绩考核指标,该指标能够反映公司主营业务的经营情况和市场价值的成长性。

根据本激励计划业绩指标的设定,公司2026年–2029年营业收入目标值分别为26.5亿、30亿、35亿、40亿,公司2026年–2029年营业收入触发值分别为22亿、24亿、26.5亿、30亿。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的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,能聚焦公司未来发展战略方向,稳定经营目标的实现。

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考核年度的绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件及相应的归属比例。

综上,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、权益数量和权益价格的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项,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、股票拆细

Q=Q0×(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、股票拆细的比率(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.缩股

Q=Q0×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。

3.配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×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。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予数量不做调整。

(二)限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公告日至激励对象完成限制性股票归属登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项,应对限制性股票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、股票拆细

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、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);P为调整后的授予价格。

2.缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予价格;n为每股缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);P为调整后的授予价格。

3.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。

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仍须大于公司股票票面金额。

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

公司股东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。

九、公司授予权益及激励对象行权的程序

一、本激励计划的实施程序

(一)薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

(二)董事会审议薪酬与考核委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时,关联董事应当回避表决。

(三)薪酬与考核委员会应当就本激励计划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明确意见。

(四)公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

(五)董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、薪酬与考核委员会意见。

(六)公司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的情况进行自查。

(七)公司在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期不少于10天。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。公司在股东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。

(八)公司股东会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东会以特别决议审议本激励计划及相关议案,关联股东应当回避表决。

(九)公司披露股东会决议公告、经股东会审议通过的股权激励计划,以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

(十)本激励计划经公司股东会审议通过后,公司董事会根据股东会授权,自股东会审议通过本激励计划之日起60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)首次授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的限制性股票归属、登记等事宜。

二、限制性股票的授予程序

(一)自公司股东会审议通过本激励计划之日起60日内,公司召开薪酬与考核委员会及董事会对激励对象进行授予。

(二)公司在向激励对象授出权益前,薪酬与考核委员会及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。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。公司薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本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。

(三)公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》,约定双方的权利与义务。

(四)公司根据激励对象签署协议及认购情况制作本激励计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

(五)本激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)首次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。

(六)预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

三、限制性股票的归属程序

(一)在归属前,公司应确认激励对象是否满足归属条件。薪酬与考核委员会及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,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归属的条件是否成就出具法律意见。

(二)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。逾期未缴付资金的激励对象视为放弃认购获授的限制性股票。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事宜。未满足条件的激励对象,当批次对应的限制性股票不得归属,并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(三)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。

十、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

(一)公司具有对本激励计划的解释和执行权,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。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件,经公司董事会批准,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)公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作,若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格;或者激励对象触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的,经公司董事会批准,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。

(三)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。

(四)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。

(五)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。

(六)公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定,为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记事宜。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完成限制性股票归属登记事宜并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

(七)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

(一)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。

(二)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。

(三)激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(四)激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。

(五)激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属登记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。

(六)激励对象因本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。

(七)激励对象承诺,若因公司信息披露文件中存在虚假记载、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,激励对象应当按照所作承诺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,将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

(八)激励对象在本激励计划实施中出现《上市规则》第10.4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不得归属,并作废失效。

(九)如激励对象在行使权益后离职的,应当在与公司约定的竞业期限内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作;如果激励对象在行使权益安排的,激励对象应当按照所作承诺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,将因本激励计划所得全部收益返还给公司,并承担与其所得收益同等金额的违约金,给公司造成损失的,还应同时向公司承担赔偿责任。

(十)法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

三、其他说明

本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决,规定不明的,双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决;协商不成,应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本激励计划的激励对象,并不构成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》或聘用合同确定对员工的聘用关系。

十一、股权激励计划变更与终止、公司/激励对象发生异动时的处理

(一)本激励计划变更程序

1.公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的,变更需经薪酬委员会及董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的,变更方案应提交股东会审议,且不得包括导致提前归属和降低授予价格的情形。

2.公司应及时披露变更原因、变更内容,公司薪酬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明确意见。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)本激励计划终止程序

1.公司在股东会审议前拟终止本激励计划的,需董事会审议通过并披露。公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应提交董事会、股东会审议并披露。

2.公司应当及时披露股东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本激励计划是否符合《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,激励对象根据本激励计划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.公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时,由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。

3.公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时,由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

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安排的,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。

激励对象获授限制性股票已归属的,所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的,可按照本激励计划相关安排,向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一)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独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务,则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解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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