

(上接 107 版)

4、本激励计划中部分会计数与各项细数相加之和在尾数上如有差异,系以上百分比结果四舍五入所致。

本次激励方案,不包括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配偶、父母、子女;本次激励方案拟首次授予包括外籍员工3人,获授的限制性股票数量为16,980万股,占拟首次授予限制性股票数量的比例为16.88%。

(四) 激励对象的资格
1、本激励计划经董事会审议通过后,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、董事会薪酬与考核委员会在充分听取公司意见的基础上,核查激励对象相关信息,并于股东大会审议本激励计划前5日披露董事会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。经公司董事会薪酬与考核委员会审核并经股东大会审议。

五、授予价格、行权价格及确定方法

授予条件/行权条件	授予价格/行权价格
授予条件/行权条件	首次授予价格/行权价格: 30.20元/股 首次授予价格/行权价格: 30.20元/股 首次授予价格/行权价格: 30.20元/股

(一) 限制性股票授予价格
本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的授予价格为30.20元/股,即在满足授予条件的前提下,激励对象可以以30.20元/股的价格购买公司A股流通股股票。

(二) 限制性股票授予价格的确定方法
本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的授予价格不低于公司股票的最新市价,且均不低于下列价格的较高者:

- 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个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量)的50%,为19.72元/股;
- 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个交易日公司股票交易总额/前20个交易日公司股票交易总量)的50%,为21.15元/股;
- 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个交易日公司股票交易总额/前60个交易日公司股票交易总量)的50%,为22.53元/股;
- 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个交易日公司股票交易总额/前120个交易日公司股票交易总量)的50%,为23.32元/股。

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首次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) 本激励计划的授予日
本激励计划经股东大会审议通过后,由董事会确定授予日,授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的理由,并宣告终止实施本激励计划。本激励计划授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出限制性股票的时间不计入在60日内。

公司应当在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象,超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

(三) 本激励计划的归属安排
限制性股票归属后,激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属。应遵守中国证监会和上海证券交易所的相关规定,且归属日必须为交易日,且不得为下列区间日:

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前10日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预告公告日起至前十五日内起算,至公告前一日;
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;
- 3、自可能对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、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市公司规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示:

归属期	归属比例
第一个归属期	自股权激励计划生效之日起12个月内的归属比例不低于股权激励计划授予总量的40%
第二个归属期	自股权激励计划生效之日起24个月内的归属比例不低于股权激励计划授予总量的30%
第三个归属期	自股权激励计划生效之日起36个月内的归属比例不低于股权激励计划授予总量的30%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股等增加的限制性股票数量同时受归属条件约束,且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时,若相关部分的限制性股票不得归属的,则前述原因获得的限制性股票亦不得归属。

各归属期内,满足归属条件的限制性股票,由公司办理归属登记;未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(四) 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出售限制的时间段。本激励计划授予的限制性股票归属之后,不再另行设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律法规及《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关法规执行,具体如下:

- 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公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的公司股份;
- 2、激励对象为公司董事和高级管理人员及配偶、父母、子女,将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归公司所有,董事会将其收回并归入公司;中国证监会规定的短线交易限制情形除外;
- 3、激励对象为公司董事和高级管理人员、监事、减持公司股票时还须遵守《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员减持股份》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关法规;
- 4、激励对象为公司董事和高级管理人员的,在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》《公司章程》等相关法律法规规定对上市公司董事和高级管理人员转让股份的有关规定发生变化,则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《公司章程》等有关法规。

七、授予条件及归属条件
(一) 限制性股票授予条件
同时满足下列授予条件时,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者无法表示意见的审计报告;
 - (3) 上市公司最近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》规定的不担任上市公司董事、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。

3、激励对象在认定期间内,同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜:

- 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者无法表示意见的审计报告;
 - (3) 上市公司最近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》规定的不担任上市公司董事、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;若一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、激励对象归属限制性股票的限制期限要求:
激励对象归属限制性股票的各项限制性股票期限,须满足12个月以上的任职期限。

4、公司层面业绩考核
本激励计划首次授予限制性股票归属对应的考核年度为2026年至2029年四个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励当年度的归属条件之一。以公司2023年至2026年三年营业收入均值为基数,对各考核年度营业收入变化比基数的增长率(A)进行考核,具体考核指标确定如下表所示:

归属期	考核年度	考核指标	解锁比例(A%)
第一个归属期	2026年	2026年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于30.00% 2026年、2027年两年营业收入复合增长率不低于40.00%或 2026年、2027年两年营业收入平均增长率不低于35.00%	2026年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于30.00% 2026年、2027年两年营业收入复合增长率不低于40.00%或 2026年、2027年两年营业收入平均增长率不低于35.00%
第二个归属期	2027年	2027年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于40.00%或 2027年、2028年两年营业收入复合增长率不低于50.00%或 2027年、2028年两年营业收入平均增长率不低于45.00%	2027年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于40.00%或 2027年、2028年两年营业收入复合增长率不低于50.00%或 2027年、2028年两年营业收入平均增长率不低于45.00%
第三个归属期	2028年	2028年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于50.00%或 2028年、2029年两年营业收入复合增长率不低于60.00%或 2028年、2029年两年营业收入平均增长率不低于55.00%	2028年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于50.00%或 2028年、2029年两年营业收入复合增长率不低于60.00%或 2028年、2029年两年营业收入平均增长率不低于55.00%

公司层面业绩考核指标完成情况与对应公司层面归属比例如下:

归属期	业绩考核指标	公司层面归属比例(X)
第一个归属期	A≥30% A<30%	90% 0%
第二个归属期	A≥40% A<40%	90% 0%
第三个归属期	A≥50% A<50%	90% 0%

注:“营业收入”口径以会计师事务所审计的合并报表为准,下同。
若预留授予部分限制性股票于2026年9月30日(含)前授予完成,则预留授予部分限制性股票各年度业绩考核要求同首次授予部分要求一致。

若预留授予部分限制性股票于2026年9月30日(含)后授予完成,则预留授予部分限制性股票各年度业绩考核要求如下表所示:

归属期	考核年度	考核指标	解锁比例(A%)
第一个归属期	2026年	2026年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于40.00%或 2026年、2027年两年营业收入复合增长率不低于50.00%或 2026年、2027年两年营业收入平均增长率不低于45.00%	2026年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于40.00%或 2026年、2027年两年营业收入复合增长率不低于50.00%或 2026年、2027年两年营业收入平均增长率不低于45.00%
第二个归属期	2027年	2027年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于50.00%或 2027年、2028年两年营业收入复合增长率不低于60.00%或 2027年、2028年两年营业收入平均增长率不低于55.00%	2027年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于50.00%或 2027年、2028年两年营业收入复合增长率不低于60.00%或 2027年、2028年两年营业收入平均增长率不低于55.00%
第三个归属期	2028年	2028年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于60.00%或 2028年、2029年两年营业收入复合增长率不低于70.00%或 2028年、2029年两年营业收入平均增长率不低于65.00%	2028年度营业收入较考核年度前一年度增长不低于60.00%或 2028年、2029年两年营业收入复合增长率不低于70.00%或 2028年、2029年两年营业收入平均增长率不低于65.00%

公司层面业绩考核指标完成情况与对应公司层面归属比例如下:

归属期	业绩考核指标	公司层面归属比例(X)
第一个归属期	A≥40% A<40%	90% 0%
第二个归属期	A≥50% A<50%	90% 0%
第三个归属期	A≥60% A<60%	90% 0%

5、个人层面绩效考核
个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依据激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。个人绩效考核结果与个人层面归属比例(Y)对照关系如下表所示:

个人层面绩效考核结果	个人层面归属比例(Y)
A=100%	100%
B=90%	90%
C=80%	80%
D=70%	70%
E=60%	60%
F=50%	50%
G=40%	40%
H=30%	30%
I=20%	20%
J=10%	10%
K=0%	0%

6、考核结果的运用
激励对象对应考核当年实际可归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例(X)×个人层面归属比例(Y)
激励对象因考核当年不能归属或不能完全归属的限制性股票作废失效,不得递延至以后年度。

(三) 考核指标的科学性和合理性说明
本激励计划考核的考核指标符合《管理办法》等相关规定,包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司是一家低功耗AIoT芯片设计厂商,主营业务为中高端智能音频SoC芯片的研发、设计及销售,专注于为无线音频、智能穿戴及智能交互等基于人工智能的物联网(AIoT)领域提供芯片集成芯片。公司在制定本激励计划考核业绩目标时,充分考虑了宏观经济环境、行业发展周期性、公司目前经营状况及未来发展规划等因素,基于对公司未来长期持续稳定发展前景的信心和内在价值的认可,选取公司营业收入作为考核指标,营业收入反映了公司经营状况与市场拓展趋势,是预测公司业务经营趋势的重要指标之一。公司以此作为业绩考核目标,指标设定合理、科学,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,为股东带来更加持久稳定的回报。

除公司层面业绩考核之外,公司还设置了严密的个人层面绩效考核,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果,确定激励对象获授的限制性股票是否达到归属条件以及具体的归属数量。

综上,本激励计划的考核指标设置科学、合理,具有全面性、综合性及可操作性,对激励对象具有良好的激励与约束效果,为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

八、限制性股票数量和授予价格的调整方法和程序
(一) 限制性股票数量的调整方法
若在股权激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票的授予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
 $Q=Q_0 \times (1+n)$
- 2、配股
 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$

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。

(二) 限制性股票授予价格的调整方法
若在股权激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司发生资本公积转增股本、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
 $P=P_0 \div (1+n)$
- 2、配股
 $P=P_0 \div [P_1 \times (1+n) + P_2 \times n]$

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。

(三) 缩股
 $Q=Q_0 \times n$

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。

九、激励对象发生权益或增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。
(一) 限制性股票授予价格的调整方法
若在股权激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司发生资本公积转增股本、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
 $P=P_0 \div (1+n)$
- 2、配股
 $P=P_0 \div [P_1 \times (1+n) + P_2 \times n]$

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。

(二) 缩股
 $Q=Q_0 \times n$

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。

十、公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象,超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

(三) 本激励计划的归属安排
限制性股票归属后,激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属。应遵守中国证监会和上海证券交易所的相关规定,且归属日必须为交易日,且不得为下列区间日:

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前10日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预告公告日起至前十五日内起算,至公告前一日;
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;
- 3、自可能对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、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市公司规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的归属期限和归属安排如下表所示:

归属期	归属比例
第一个归属期	自股权激励计划生效之日起12个月内的归属比例不低于股权激励计划授予总量的40%
第二个归属期	自股权激励计划生效之日起24个月内的归属比例不低于股权激励计划授予总量的30%
第三个归属期	自股权激励计划生效之日起36个月内的归属比例不低于股权激励计划授予总量的30%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股等增加的限制性股票数量同时受归属条件约束,且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时,若相关部分的限制性股票不得归属的,则前述原因获得的限制性股票亦不得归属。

各归属期内,满足归属条件的限制性股票,由公司办理归属登记;未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

(四) 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出售限制的时间段。本激励计划授予的限制性股票归属之后,不再另行设置禁售期。激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律法规及《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关法规执行,具体如下:

- 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公司股份总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的公司股份;
- 2、激励对象为公司董事和高级管理人员及配偶、父母、子女,将其持有的公司股份在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归公司所有,董事会将其收回并归入公司;中国证监会规定的短线交易限制情形除外;
- 3、激励对象为公司董事和高级管理人员、监事、减持公司股票时还须遵守《上市公司股权激励管理办法》《上市公司董事和高级管理人员减持股份》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号——股权激励及董事、高级管理人员减持股份》《公司章程》等有关法规;
- 4、激励对象为公司董事和高级管理人员的,在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》《公司章程》等相关法律法规规定对上市公司董事和高级管理人员转让股份的有关规定发生变化,则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》《公司章程》等有关法规。

十、公司股权激励计划的实施程序
(一) 限制性股票授予程序
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限制性股票的决议后,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予限制性股票前,董事会应当就本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公开公告,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表审核意见,律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

3、公司董事会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、公司薪酬与考核委员会应当根据实际情况与本激励计划既定安排存在差异的,董事会薪酬与考核委员会(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、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本激励计划。本激励计划授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出限制性股票的时间不计入在60日内。

6、公司应当在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

(二) 本激励计划的归属程序
1、限制性股票归属前,董事会应当就本激励计划的归属条件是否成就进行审议,董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见,律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

2、公司在向激励对象授予限制性股票前,董事会应当就本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公开公告,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表审核意见,律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

3、公司董事会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、公司薪酬与考核委员会应当根据实际情况与本激励计划既定安排存在差异的,董事会薪酬与考核委员会(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、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本激励计划。本激励计划授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出限制性股票的时间不计入在60日内。

6、公司应当在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

(三) 本激励计划的归属程序
1、限制性股票归属前,董事会应当就本激励计划的归属条件是否成就进行审议,董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见,律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

2、公司在向激励对象授予限制性股票前,董事会应当就本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公开公告,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表审核意见,律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

3、公司董事会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、公司薪酬与考核委员会应当根据实际情况与本激励计划既定安排存在差异的,董事会薪酬与考核委员会(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、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本激励计划。本激励计划授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出限制性股票的时间不计入在60日内。

6、公司应当在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

(四) 本激励计划的归属程序
1、限制性股票归属前,董事会应当就本激励计划的归属条件是否成就进行审议,董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见,律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

2、公司在向激励对象授予限制性股票前,董事会应当就本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公开公告,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表审核意见,律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

3、公司董事会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、公司薪酬与考核委员会应当根据实际情况与本激励计划既定安排存在差异的,董事会薪酬与考核委员会(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、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本激励计划。本激励计划授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出限制性股票的时间不计入在60日内。

6、公司应当在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

(五) 本激励计划的归属程序
1、限制性股票归属前,董事会应当就本激励计划的归属条件是否成就进行审议,董事会薪酬与考核委员会应当发表明确意见,律师事务所应当对本激励计划设定的归属条件是否成就出具法律意见。

2、公司在向激励对象授予限制性股票前,董事会应当就本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公开公告,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表审核意见,律师事务所应当对本激励计划设定激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

3、公司董事会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、公司薪酬与考核委员会应当根据实际情况与本激励计划既定安排存在差异的,董事会薪酬与考核委员会(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、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内满足授予条件的,公司应当向激励对象首次授予限制性股票并完成公告;公司未能在此60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并终止实施本激励计划。本激励计划授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》规定,上市公司不得授出限制性股票的时间不计入在60日内。

6、公司应当在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确预留授予的激励对象;超过12个月未明确预留授予的激励对象的,预留授予的限制性股票失效。

2、离职(不含退休、丧失劳动能力而离职、身故)

(1) 公司与激励对象之间的劳动关系或聘用关系到期,且不再续约或主动辞职的,其已获授且已归属的限制性股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

(2) 激励对象因公司裁员等被动离职,且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违规等情形的,其已获授且已归属的限制性股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,其已获授且已归属的限制性股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

(3) 激励对象因个人绩效考核不合格、过失、违法违规等情形而离职的,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效;激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分的个人所得税。

(4) 激励对象因工伤受伤丧失劳动能力而离职的,其已获授的限制性股票按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属,且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属部分限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其后每次归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

(5) 激励对象因个人绩效考核不合格、过失、违法违规等情形而离职的,其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效;激励对象离职前需向公司缴纳完毕已归属部分的个人所得税。