证券代码:603162　　证券简称:海通发展　　公告编号:2026-071

福建海通发展股份有限公司 2026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 □股票期权
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	9,680,000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	0.70%
本次股权激励计划是否有预留	□是,预留数量_____股(份); 占本股权激励拟授予权益比例_____% √否
本次股权激励计划拟授予的权益数量	9,680,000股
激励对象数量	94人
激励对象数量占员工总数比例	25.54%
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,中层管理人员及骨干人员
授予价格	5.62元/股

一、公司基本情况

(一)公司简介

公司名称	福建海通发展股份有限公司
统一社会信用代码	913501286850979081U
法定代表人	曾而斌
注册资本	916,878,708 CNY
成立日期	2009年3月19日
注册地址	福建省福州市平潭县平潭综合实验区金井湾商务营运中心3号楼17层1705-2室
股票代码	603162.SH
上市日期	2023年3月29日
主营业务	国内沿海,长江中下游及珠江三角洲普通货船运输;国内水路货物运输代理业务和国内水路船舶代理业务;船舶维修;船舶经纪;集装箱出租;港湾建设,船舶管理业务;国际船舶普通货物运输(以上均不含危品)。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)
所属行业	交通运输、仓储和邮政业 -- 水上运输业

(二)近三年公司业绩

主要会计数据	2025年	2024年	2023年
营业收入(元)	4,442,994,963.64	3,658,767,456.51	1,705,343,656.08
归属于上市公司股东的净利润(元)	464,999,332.55	549,024,522.62	185,043,392.88
归属于上市公司股东的非除非经常性损益的净利润(元)	463,509,697.38	504,490,535.86	175,997,461.86
	2025年末	2024年末	2023年末
总资产(元)	6,793,884,301.69	5,837,845,808.42	4,532,362,288.32
归属于上市公司股东的净资产(元)	4,521,146,063.70	4,119,260,024.71	3,636,248,980.76
	2025年	2024年	2023年
基本每股收益(元/股)	0.51	0.60	0.21
稀释每股收益(元/股)	0.51	0.59	0.21
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	0.51	0.55	0.20
加权平均净资产收益率(%)	10.79	14.15	5.81
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	10.76	13.00	5.53

(三)公司董事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职位
1	曾而斌	董事长
2	郑王芳	副董事长,总经理
3	刘国勇	董事,副总经理,财务总监
4	乐君杰	职工董事
5	林涛	独立董事
6	齐银良	独立董事
7	俞国雄	独立董事
8	黄甜甜	董事会秘书

二、股权激励计划目的

(一)本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和骨干团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,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》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《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告日,公司2023年限制性股票激励计划、2024年股票期权与限制性股票激励计划以及2025年股票期权与限制性股票激励计划尚在有效期内。

2023年8月15日,公司2023年第三次临时股东大会审议通过了《关于〈福建海通发展股份有限公司2023年限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》,公司分别于2023年8月24日、2023年10月13日向激励对象首次及预留授予限制性股票,并分别于2023年9月19日、2023年10月30日完成了限制性股票的首次及预留部分的登记工作。

2024年6月6日,公司2024年第二次临时股东大会审议通过了《关于〈福建海通发展股份有限公司2024年股票期权与限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》,公司于2024年6月6日向激励对象首次授予股票期权与限制性股票,并分别于2024年6月19日、2024年7月3日完成了股票期权与限制性股票的登记工作;公司于2024年9月13日向激励对象预留授予股票期权与限制性股票,并于2024年10月22日完成了股票期权与限制性股票的登记工作。

2025年5月20日,公司2025年第二次临时股东大会审议通过了《关于〈福建海通发展股份有限公司2025年股票期权与限制性股票激励计划(草案)〉及其摘要的议案》,公司于2025年5月20日向激励对象首次授予股票期权与限制性股票,并分别于2025年6月11日、2025年6月16日完成了限制性股票与股票期权的登记工作;公司于2025年9月22日向激励对象预留授予股票期权与限制性股票,并于2025年11月5日、2025年11月7日完成了股票期权与限制性股票的登记工作。

本激励计划与公司正在实施的2023年限制性股票激励计划、2024年股票期权与限制性股票激励计划以及2025年股票期权与限制性股票激励计划相互独立,分别系根据公司各个阶段的需求制定方案并执行,不存在相关联系。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具为限制性股票。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公司A股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量968.00万股,占公司股本总额(鉴于公司目前处于自主行权期,期间公司股本总额可能发生变动,暂以截止2026年8月13日股本总额为计算依据,下同)137,489.2580万股的0.70%。本次为一次性授予,不设预留权益。

截至本激励计划草案公告日,公司实施的《2023年限制性股票激励计划》、《2024年股票期权与限制性股票激励计划》以及《2025年股票期权与限制性股票激励计划》尚处于有效期内,剔除公司已注销的股票期权及已回购注销的限制性股票后(考虑权益分派的影响),2023年限制性股票激励计划、2024年股票期权与限制性股票激励计划以及2025年股票期权与限制性股票激励计划尚有合计5,105.2718万份/万股权益在有效期内。本次拟授予权益968.00万股,2023年限制性股票激励计划、2024年股票期权与限制性股票激励计划、2025年股票期权与限制性股票激励计划以及2026年限制性股票激励计划合计授予权益6,073.2718万份/万股,约占公司股本总额137,489.2580万股的4.42%。

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10%。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%。

五、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》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

本激励计划拟授予的激励对象为中层管理人员及骨干人员(不包括独立董事)。

(二)激励对象人数/范围

本激励计划拟授予的激励对象共计94人,包括中层管理人员及骨干人员。

本激励计划拟授予的激励对象不包括独立董事及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,也不包括《管理办法》第八条规定不得成为激励对象的人员。

除非本激励计划另有约定,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的考核期内与公司(含分公司及控股子公司)具有聘用或劳动关系。

(三)激励对象获授权益的分配情况

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:

激励对象类别	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总量的比例	占公司股本总额的比例
中层管理人员及骨干人员(94人)	968.00	100.00%	0.70%
合计	968.00	100.00%	0.70%

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1.00%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10.00%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事,也不包括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。

3、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。

六、授予价格及确定方法

授予价格	5.62元/股
授予价格的确定方式	√前1个交易日均价的50%,5.61元/股 □前20个交易日均价的50%,5.59元/股 □前60个交易日均价的50%,5.31元/股 □前120个交易日均价的50%,5.22元/股

(一)限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为每股5.62元,即满足授予条件后,激励对象可以每股5.62元的价格购买公司向激励对象定向增发的公司限制性股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

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)每股11.23元的50%,为每股5.61元;

2、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)每股10.44元的50%,为每股5.22元。

七、激励计划的相关时间安排

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东会审议通过后60日内对激励对象进行授予并完成公告、登记;有获授权益条件的,需在条件成就后60日内授出权益并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,需披露未完成原因并终止实施本计划,未授予的限制性股票失效,自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划,但不得授予限制性股票的期间不计入60日期限之内。

公司不得在下列期间内授予限制性股票:

1、上市公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前15日起算,至公告前一日;

2、上市公司季度报告、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,至依法披露之日内;

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《上海证券交易所股票上市规则》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、部门规章等对上述不得授予的期间另有规定的,以相关规定为准。

(三)激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划拟授予的限制性股票限售期分别自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月、48个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

限售期满后,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜,未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购并注销。

本激励计划拟授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个解除限售期	自限制性股票授予登记完成之日起48个月后的首个交易日起至限制性股票授予登记完成之日起60个月内的最后一个交易日当日止	25%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票,公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

(四)本激励计划禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第15号一一股东及董事、高级管理人员减持股份》《关于短线交易监管的若干规定》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、高级管理人员的,其在就任时确定的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,法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

3、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》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。

八、限制性股票的授予与解除限售条件

(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)限制性股票的解除限售条件

解除限售期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

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。

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解除限售的限制性股票,应当由公司按授予价格回购注销;某一激励对象发生上述第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解除限售的限制性股票,应当由公司按授予价格回购注销。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划权授予的限制性股票的考核年度为2026-2029年四个会计年度,每个会计年度考核一次,具体考核内容如下:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2025年度公司营业收入为基数,2026年公司营业收入增长率不低于40%;或者以2025年度公司净利润为基数,2026年公司净利润增长率不低于30%。
第二个解除限售期	以2025年度公司营业收入为基数,2027年公司营业收入增长率不低于60%;或者以2025年度公司净利润为基数,2027年公司净利润增长率不低于50%。
第三个解除限售期	以2025年度公司营业收入为基数,2028年公司营业收入增长率不低于80%;或者以2025年度公司净利润为基数,2028年公司净利润增长率不低于70%。
第四个解除限售期	以2025年度公司营业收入为基数,2029年公司营业收入增长率不低于100%;或者以2025年度公司净利润为基数,2029年公司净利润增长率不低于90%。

注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入;

2、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润。

在解除限售日,公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若因公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象当年度计划解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和进行回购注销。

4、个人层面考核要求

在公司层面业绩考核达标后,需对激励对象个人进行考核,根据公司制定的考核管理办法,对个人绩效考核评级有“合格”、“不合格”两档。个人层面解除限售比例按下表考核结果等级确定:

考核评级	合格	不合格
个人层面解除限售比例	100%	0%

公司层面业绩考核指标达成后,激励对象只有在上一年度绩效考核合格,当年度计划解除限售的限制性股票才可按照个人解除限售比例解除限售,激励对象个人当年实际解除限售数量=个人层面解除限售比例×个人当年计划解除限售数量。

激励对象在上一年度绩效考核不合格,则当年度计划解除限售的限制性股票不能按照个人解除限售比例解除限售,不可递延至下一年度,由公司按授予价格进行回购注销。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核与个人层面考核。

公司层面业绩指标体系为营业收入增长率和净利润增长率,营业收入增长率是反映公司经营状况和市场价值的成长性指标,净利润增长率反映了公司主营业务的获利能力,是衡量公司主营业务效益的综合指标。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,设定了本次限制性股票激励计划业绩考核指标,指标设定合理、科学。对激励对象而言,业绩目标明确,同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严密的考核评价体系,能够对激励对象的工作绩效和岗位价值作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考评结果,确定激励对象个人是否达到解除限售条件。

综上,公司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约束效果,能够达到本激励计划的考核目的。

九、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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积金转增股本、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、资本公积金转增股本、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数量;n为每股的资本公积金转增股本、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×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股份公司总股本的比例);Q为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

Q=Q0×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、派息、增发(含公开发行和非公开发行股份)

公司在发生派息、增发新股(含公开发行和非公开发行股份)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

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积金转增股本、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、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前每股限制性股票授予价格;n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P为调整后的每股限制性股票授予价格。

2、配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前每股限制性股票授予价格;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为调整后的每股限制性股票授予价格。

3、缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前每股限制性股票授予价格;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);P为调整后的每股限制性股票授予价格。

4、派息

P=P0-V

其中:P0为调整前每股限制性股票授予价格;V为每股的派息额;P为调整后每股限制性股票授予价格。经派息调整后,P仍须大于1。

5、增发(含公开发行和非公开发行股份)

公司在发生增发新股(含公开发行和非公开发行股份)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,当出现前述情况时,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、限制性股票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,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会审议;同时提请股东会授权,负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销工作。

2、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。

3、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前,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。

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,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。

4、公司股东会应当对《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有效表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、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。

公司股东会审议本激励计划时,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。

5、本激励计划经公司股东会审议通过,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。经股东会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、股东会审议通过本激励计划后,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。

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。

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本激励计划的安排存在差异时,薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内对激励对象进行授予,并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的,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》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)。

6、公司授予限制性股票前,应当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登记结算事宜。

7、公司授予激励对象限制性股票后,涉及注册资本变更的,由公司向公司登记机关办理变更登记或备案手续。

(三)限制性股票的解除限售程序

1、在解除限售日前,公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象,由公司统一办理解除限售事宜,对于未满足条件的激励对象,由公司回购其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已解除限售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、法规和规范性文件的规定。

3、公司解除激励对象限制性股票限售前,应当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登记结算事宜。

十一、公司与激励对象各自的权利义务

(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考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的解除限售条件,公司将按本激励计划规定的原则,向激励对象回购其相应尚未解除限售的限制性股票。

2、公司根据国家税收法规的规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

3、公司承诺不为激励对象依照权激励计划获取有关权益提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助,损害公司利益。

4、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。

5、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等的有关规定,积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

6、参与本激励计划不构成公司对激励对象聘用期限的承诺,公司与激励对象的聘用关系或劳动关系仍按公司与激励对象签订的聘用协议或劳动合同执行。

7、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,公司可以回购激励对象尚未解除限售的限制性股票;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。

8、法律、法规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、激励对象应当按照本激励计划规定限售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,激励对象应当保证资金来源合法合规。

4、激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保、偿还债务。

5、公司进行现金分红时,激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有;若该部分限制性股票未能解除限售,公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红,并做相应会计处理。

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。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的,应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司,并由公司代为履行纳税义务。

7、激励对象所获授的限制性股票,经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利,包括但不限于该等股票的分红权、配股权等。在限制性股票解除限售之前,激励对象根据本激励计划获授的限制性股票不得转让、用于担保或者偿还债务。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售,不得在二级市场出售或以其他方式转让,该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

8、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,将本激励计划所获得的全部利益返还公司。

9、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。

10、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十二、股权激励计划变更与终止

(一)本激励计划的变更程序

1、公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经薪酬与考核委员会、董事会审议通过。

2、公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当经薪酬与考核委员会、董事会审议通过后提交股东会审议决定,且不得包括下列情形:

(1)导致提前解除限售的情形;

(2)降低授予价格的情形。

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)本激励计划的终止程序

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的,终止实施本激励计划,不得向激励对象继续授予新的权益,激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2、激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的,公司不再继续授予其权益,其已获授但尚未行使的权益终止行使。

3、公司在股东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。

4、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,应当由股东会审议决定。

5、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。

6、本激励计划终止时,公司应当回购尚未解除限售的限制性股票,并按照《公司法》的规定进行处理。

7、公司需要回购限制性股票时,应及时召开董事会和股东会审议回购股份方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施回购时,应向证券交易所申请注销限制性股票的相关手续,经证券交易所确认后,及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续,并进行公告。

8、公司终止实施本激励计划,自决议公告之日起3个月内,不再审议和披露股权激励计划草案。

(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解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格:

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,导致不符合授予条件或解除限售安排的,未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理,回购价格为授予价格。激励对象获授限制性股票已解除限售的,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。

(3)公司出现下列情形之一时,本激励计划不做变更,按本激励计划的规定继续执行。

1)公司控制权发生变更;

2)公司出现合并、分立等情形。

4.若公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行本激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东会审议确认,可决定对本激励计划尚未解除限售的某一批次/多个批次的限制性股票取消解除限售或终止本激励计划,届时激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格。

2.激励对象个人情况发生变化

(1)激励对象发生职务变更,但仍在公司内,或在公司下属分、子公司内任职的,其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动/劳务关系的,董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。

(2)激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票将由公司以授予价格回购后注销:

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。

(3)激励对象因辞职、被公司辞退、被公司裁员、聘用协议或劳动合同到期未续签、协商离职等任何原因,而不在公司担任相关职务,董事会可以决定在情况发生之日,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。激励对象离职前需缴纳完毕已解除限售限制性股票相应个人所得税。

(4)激励对象退休返聘的,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解除限售。

激励对象因退休而离职,在情况发生之日,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。激励对象离职前需缴纳完毕已解除限售限制性股票相应个人所得税。

(5)激励对象因丧失劳动能力而离职,应分以下两种情况处理:

1)当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时,在情况发生之日,限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件。激励对象离职前需要向公司支付完毕已解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税,并应在其后每次办理解除限售后及时支付当期将解除限售的限制性股票所涉及的个人所得税。

2)当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时,在情况发生之日,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销,限制性股票回购价格为授予价格加银行同期存款利息。已解除限售部分限制性股票由其指定的继承人继承,若该部分股票尚未缴纳完毕个人所得税,由其指定的继承人依法代为缴纳。

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上述限制性股票不能办理继承或相关登记并给激励对象或其继承人造成损失的