证券代码:688188　证券简称:柏楚电子　公告编号:2026-028

上海柏楚电子科技股份有限公司 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 √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	72个月
本次股权激励计划拟授予的第二类限制性股票数量	435万股
本次股权激励计划拟授予的第二类限制性股票数量占公司总股本比例	1.07%
本次股权激励计划是否有预留	√是,预留数量 80.39 万股; 占本股权激励拟授予权益比例 18.48% □否
本次股权激励计划拟首次授予的第二类限制性股票数量	354.61 万股
激励对象数量	217人
激励对象数量占员工总数比例	15.46%
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	50.70

一、股权激励计划目的

(一)本次股权激励计划的目的

为了进一步完善上海柏楚电子科技股份有限公司(以下简称“公司”“本公司”)法人治理结构,建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性、责任感和使命感,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,公司根据《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“《股权激励管理办法》”)《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《科创板股票上市规则》”)《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、法规以及规范性文件和《上海柏楚电子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

截至本激励计划公告日,公司同时实施2022年限制性股票激励计划(“2022年激励计划”)和2024年限制性股票激励计划(“2024年激励计划”)。对于2022年激励计划,公司于2023年1月11日以68.58元/股的授予价格向102名激励对象授予175.20万股限制性股票;于2023年10月31日以67.45元/股的授予价格向20名激励对象授予34.80万股预留部分限制性股票。因公司实施年度派息,授予价格由68.58元/股调整为30.43元/股。2022年激励计划首次授予部分,已经完成全部三个归属期的归属工作。2022年激励计划预留授予部分,已经完成二个归属期的归属工作,即将进入第三个归属期,第三个归属期限为2026年10月31日至2027年10月30日。对于2024年激励计划,公司于2024年9月6日以93.94元/股的授予价格向24名激励对象首次授予87.90万股限制性股票;于2025年8月25日以65.05元/股的授予价格向10名激励对象授予29.85万股预留部分限制性股票。因公司实施年度派息及资本公积转增股本,授予价格由93.94元/股调整为65.05元/股。

本次激励计划与正在实施的2022年激励计划和2024年激励计划相互独立,不存在相关联系。

二、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票,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。

三、拟授出的第二类限制性股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量435万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额405,557,343股的1.07%;其中首次授予354.61万股,占本激励计划公告日公司股本总额405,557,343股的0.87%,首次授予部分占本次授予权益总额的81.52%;预留80.39万股,占本激励计划公告日公司股本总额405,557,343股的0.20%。预留部分占本次授予权益总额的18.48%。

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》《股权激励管理办法》《科创板股票上市规则》《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

本激励计划激励对象是本公司(含子公司,下同)的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员,以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工(激励对象不包括独立董事、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其配偶、父母、子女)。

(二)激励对象人数 / 范围

1. 首次授予部分的激励对象

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计217人,占公司截至2026年6月30日员工总人数1,404人的15.46%。包括公告本激励计划时在公司的:

(1)公司董事、高级管理人员及核心技术人员

(1)业务骨干、技术骨干(含1名外籍人士)

(2)董事会认为需要激励的其他人员

以上激励对象中,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或其子公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划首次授予部分的激励对象包含1名外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因为该名外籍激励对象系公司业务骨干,对公司的丰富人才体系,发展人才战略起到积极作用。

2. 预留授予部分的激励对象

预留授予部分的激励对象于本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,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当次激励对象相关信息。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。

董事会可在本激励计划规定的限制性股票数量上限内,根据授予时情况调整实际授予数量。激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与本激励计划的,董事会有权将离职员工或放弃参与员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配、调整。

(三)激励对象获授权益的分配情况

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	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	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	阳藩	董事、核心技术人员	中国	5.00	1.15%	0.0123%
2	周荇	副总经理	中国	2.10	0.48%	0.0052%
3	胡佳	副总经理	中国	2.10	0.48%	0.0052%
4	徐军	项目执行总监	中国	5.00	1.15%	0.0123%
5	周志禹	董事会秘书	中国	1.60	0.37%	0.0039%
小计5人				15.80	3.63%	0.0390%
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212人				338.81	77.89%	0.8354%
三、预留部分						
预留部分				80.39	18.48%	0.1982%
合计				435	100%	1.0726%

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股权激励计划提交股东会审议时公司股本总额的20%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的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、预留部分的激励对象于本激励计划经股东会审议通过后12个月内确定,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。

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

激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与本激励计划,董事会有权将离职员工或放弃参与员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配、调整。

本激励计划经董事会审议通过后,召开股东会前,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。董事会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。公司在股东会审议股权激励计划前5日披露董事会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公司薪酬与考核委员会核实。

五、授予价格、行权价格及确定方法

授予价格 / 行权价格	50.70元 / 股
授予价格的确定方式	√前1个交易日均价,96.93元 / 股 √前20个交易日均价,101.40元 / 股

(一)限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股50.70元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股50.70元的价格购买公司向激励对象增发的公司A股普通股股票。

(二)限制性股票的授予价格的确定方法

1、定价方法

本着公平公正的原则,本激励计划的授予价格根据公司发展现状以及结合市场情况而定,最终确定为50.70元 / 股。

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每股96.93元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的52.30%;

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每股101.40元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的50%;

本次激励计划第二类限制性股票的授予价格不得低于股票票面金额,且不低于本激励计划草案公布前1个交易日和前20个交易日公司股票交易均价的50%的较高者。

2、定价依据

首先,公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定。股权激励的内在机制决定了激励计划实施对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。本次激励计划在依法合规的基础上,以较低的激励成本实现对核心员工的激励,可以真正提升激励对象的工作热情和责任感,有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益,对公司发展产生正向作用并有利于推动激励目标的实现。

其次,随着行业及人才竞争的加剧,如何吸引、激励、留住人才成为科技型企业的重要课题。实施股权激励是对员工现有薪酬的有效补充,且激励对象的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价,使员工利益与股东利益高度一致。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,根据公司发展现状以及结合市场情况而定,最终将本激励计划限制性股票授予价格确定为50.70元 / 股。此次激励计划的实施将更加稳定员工团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

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

本激励计划有效期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72个月。

(二)股权激励计划的授予日

授予日在本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。公司需在本计划经公司股东会审议通过后60日内授予限制性股票并完成公告。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本计划,未授予的限制性股票失效(根据《股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定,上市公司不得授出限制性股票的期间不计算在60日内)。

预留限制性股票的授予对象应当在本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,预留限制性股票失效。

(三)股权激励计划的归属安排

本激励计划首次授予的限制性股票自首次授予之日起12个月后,预留授予的限制性股票自预留授予之日起12个月后,且激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,但不得在下列期间内归属:

1、公司年度报告、半年度报告公告前15日,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,至公告前1日;

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《科创板股票上市规则》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。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示:

归属安排	归属期限	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分的限制性股票在2026年内授予,则预留部分限制性股票各批次归属期限及比例同首次授予一致;若预留部分在2027年授予完成,则预留授予部分的归属期限和归属安排具体如下:

归属安排	归属期限	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四)股权激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出受限制的时间段。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》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和高级管理人员的,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。

激励对象为公司董事和高级管理人员的,减持公司股份还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《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》等有关规定。

3、在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《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》等相关法律、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相关规定。

七、限制性股票的授予及归属条件

(一)限制性股票的授予条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下授予条件方可分批次办理授予事宜,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)限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属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,且激励对象对此负有责任的,或激励对象发生上述第2条规定的情形,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,须满足在公司12个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划在2026年–2028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。

(1)首次授予部分

本激励计划首次授予部分的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B	业绩考核目标C
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例90%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2026	以2025年度营业收入、净利润为基数,2026年度营业收入或净利润增长率不低于40%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2026年度营业收入或净利润增长率不低于25%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2026年度营业收入或净利润增长率不低于15%
第二个归属期	2027	以2025年度营业收入、净利润为基数,2027年度营业收入或净利润增长率不低于80%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2027年度营业收入或净利润增长率不低于50%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2027年度营业收入或净利润增长率不低于30%
第三个归属期	2028	以2025年度营业收入、净利润为基数,2028年度营业收入或净利润增长率不低于120%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2028年度营业收入或净利润增长率不低于75%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2028年度营业收入或净利润增长率不低于45%

注:1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

2、上述归属条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

4、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用以及商誉、后续并购影响的数值作为计算依据。

5、上述“2025年度净利润”指经审计的2025年归属于母公司股东的净利润,剔除激励计划的股份支付费用以及商誉后的数值。“考核期的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他激励计划的股份支付费用以及商誉、后续并购影响的数值作为计算依据。

(2)预留授予部分

若预留授予部分限制性股票在2026年授予完成,则预留授予限制性股票业绩考核目标与首次授予的限制性股票保持一致。若预留部分在2027年授予完成,预留部分考核年度为2027年、2028年、2029年三个会计年度,每个会计年度考核一次。以2025年度合并报表营业收入和净利润为业绩基数,预留授予部分的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B	业绩考核目标C
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例90%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2027	以2025年度营业收入、净利润为基数,2027年度营业收入或净利润增长率不低于80%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2027年度营业收入或净利润增长率不低于50%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2027年度营业收入或净利润增长率不低于30%
第二个归属期	2028	以2025年度营业收入、净利润为基数,2028年度营业收入或净利润增长率不低于120%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2028年度营业收入或净利润增长率不低于75%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2028年度营业收入或净利润增长率不低于45%
第三个归属期	2029	以2025年度营业收入、净利润为基数,2029年度营业收入或净利润增长率不低于160%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2029年度营业收入或净利润增长率不低于100%	以2025年度营业收入、净利润为基数,2029年度营业收入或净利润增长率不低于60%

注:1、上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

2、上述归属条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

3、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

4、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他员工激励计划的股份支付费用以及商誉、后续并购影响的数值作为计算依据。

5、上述“2025年度净利润”指经审计的2025年归属于母公司股东的净利润,剔除激励计划的股份支付费用以及商誉后的数值。“考核期的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润,但剔除本次及其他激励计划的股份支付费用以及商誉、后续并购影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩指标,所有激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属,并应作废失效。

5、激励对象个人层面绩效考核要求

除公司层面的业绩考核外,公司对员工个人还设置了严格的绩效考核评估体系,能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。激励对象的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。激励对象的年度绩效考核结果划分为A、B+、B、C、D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:

考核评级	A	B+	B	C	D
个人层面归属比例	100%	90%	70%	30%	0%

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。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司本计划的考核指标为营业收入增长率或净利润增长率,营业收入增长率和净利润增长率是衡量企业盈利能力和市场价值的成长性指标,是预测企业经营业务拓展趋势的重要标志。不断增加的营业收入和净利润,是企业生存的基础和发展的条件。

除公司层面的业绩考核外,公司对激励个人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,公司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、限制性股票激励计划的调整方法和程序

(一)限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告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

本激励计划公告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 = 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,必须提交公司股东会审议)。公司应聘请律师就上述调整是否符合《股权激励管理办法》《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。

九、公司授予限制性股票激励计划及激励对象行权的程序

(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订本激励计划草案及摘要。

2、公司董事会依法对本激励计划做出决议。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、归属(登记)工作。

3、公司董事会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、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。

5、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。

6、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,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。

7、公司股东会在对本次激励计划进行投票表决时,应当向股东提供网络投票表决方式。股东会应当对《股权激励管理办法》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,除上市公司董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东以外,其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。

公司股东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。

8、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和归属事宜。

9、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及衍生品情况的自查报告、股东会法律意见书。

10、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、作废失效等事宜。

(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》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。董事会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、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,董事会薪酬与考核委员会、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日内完成上述工作的,宣告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自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《上市公司股权激励管理办法》及其他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)。

6、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

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,董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见,董事会薪酬与考核委员会应对归属名单的发表核查意见,律师事务所应当对归属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,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事宜。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

(四)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,应当及时公告并提交股东会审议决定,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的情形除外)。

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独立意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《股权激励管理办法》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。

(五)本激励计划的终止程序

1、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。

2、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。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《股权激励管理办法》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。

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

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、上交所、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、上交所、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。

(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、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、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。

4、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他税费。

5、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,将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、股东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,公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、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计划及 / 或双方签订的《限制性股票授予协议》所发生的或与本计划及 / 或《限制性股票授予协议》相关的争议,双方应按照本计划及《限制性股票授予协议》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,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决;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。

十一、股权激励计划变更与终止

(一)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,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:

(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,本计划不做变更:

(1)公司控制权发生变更;

(2)公司出现合并、分立的情形。

3、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。

(二)激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属;但是,激励对象因不能胜任岗位工作或因不能胜任工作而降职、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度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或其子公司解除与激励对象劳动关系的,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。

2、激励对象