证券代码:688212　证券简称:澳华内镜　公告编号:2022-005

上海澳华内镜股份有限公司2022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公司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:《上海澳华内镜股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称"本激励计划" 或"本计划")拟向激励对象授予权益合计合计250.00万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额13,334.00万股的1.87%。其中首次授予224.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.68%, 首次授予部分占本次授予权益总额的89.60%; 预留26.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.19%,预留部分占本次授予权益总额的10.40%。

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,充分调动公司核心团队的积极性,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,使各方共同关注和推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,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》")《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称"《上市规则》")《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称"《监管指南4号》")等有关法律、法规和规范性文件以及《上海澳华内镜股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划公告日,本公司不存在其他正在执行的对董事、高级管理人员、核心技术人员等实行的股权激励制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为限制性股票(第二类限制性股票)。

激励对象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等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的限制性股票,在满足相应归属条件后,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(以下简称"登记结算公司")进行登记,经登记结算公司登记后便享有应有的股东权利,包括但不限于分红权、配股权、投票权等;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。

(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A股普通股股票。

三、股权激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予权益合计250.00万股, 约占本激励计划草案公告日公司股本总额13,334.00万股的1.87%。其中首次授予224.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的1.68%,首次授予部分占本次授予权益总额的89.60%;预留26.00万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.19%,预留部分占本次授予权益总额的10.40%。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜,限制性股票的数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

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

本激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南4号》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。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象总人数及占比

本激励计划拟首次授予部分拟激励对象合计66人, 约占公司员工总数599人 (截至2021年12月31日)的11.02%。包括:

1、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。

本激励计划首次授予涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事、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、子女以及外籍员工,也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

以上激励对象中,董事必须经股东大会选举,高级管理人员必须经公司董事会聘任。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(含分公司及子公司)存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象,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,公司按要求及时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。预留授予部分的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

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)	占拟授予限制性股票总量的比例	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						
1	龚晓锋	中国	副总经理	10.00	4.00%	0.07%
2	王希光	中国	副总经理	5.00	2.00%	0.04%
3	施晓江	中国	副总经理、董事会秘书	5.00	2.00%	0.04%
二、核心技术人员						
1	李宗州	中国	核心技术人员	10.00	4.00%	0.07%
2	杨春	中国	核心技术人员	3.00	1.20%	0.02%
3	李强	中国	核心技术人员	2.00	0.80%	0.01%
小计				35.00	14.00%	0.26%
三、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(66人)				189.00	75.60%	1.42%
四、预留部分				26.00	10.40%	0.19%
合计				250.00	100.00%	1.87%

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股本总额的1.00%。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不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20.00%。

2、本激励计划首次授予激励对象不包括公司独立董事、监事、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、子女以及外籍员工。

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。

4、在限制性股票授予前,激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的,由董事会对授予数量作相应调整,将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分,但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益总额的20.00%。

(四)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,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。

2、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,激励对象如发生《管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得获授限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

五、本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61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大会审议后由公司董事会确定,授予日必须为交易日。公司将在本激励计划经股东大会审议通过后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,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

(三)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日起13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,且不得在下列期间归属:

1、公司定期报告公告前30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30日起算,至公告前1日;

2、公司业绩预告、业绩快报公告前10日内;

3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格或者投资决策产生较大影响的重大事项发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后2个交易日内;

4、中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

上述"重大事项"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。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起13个月后的首个交易日起至首次授予之日起25个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起25个月后的首个交易日起至首次授予之日起37个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起37个月后的首个交易日起至首次授予之日起49个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留部分限制性股票若在2022年授出,则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	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起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	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起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留部分限制性股票若在2023年授出,则预留部分限制性股票的归属安排如下表所示:

归属期	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

公司将对满足归属条件的限制性股票统一办理归属手续。在上述约定期间未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票不得归属,由公司按本激励计划的规定作废失效。

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)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进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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。

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、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格(含预留部分)为每股22.50元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股22.50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)首次授予限制性股票授予价格的确定方法

1、定价方法

本次限制性股票的授予价格(含预留部分)的定价方法为自主定价,并确定为公司首次公开发行价格22.50元/股。

(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)为每股41.14元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的54.69%;

(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个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)为每股40.74元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的55.23%。

截至本激励计划草案公告日,公司上市未满60个和120个交易日。

2、定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性,进一步稳定和激励核心团队、维护并提升股东权益,为公司长远稳健发展提供长效激励约束机制及坚强的人才保障。公司是一家主要从事电子内窥镜设备及内窥镜诊疗手术耗材研发、生产和销售的高新技术企业。作为国内较早从事软性电子内窥镜研发和制造的企业之一,公司围绕内窥镜诊疗领域进行了系统性的产品布局,长期坚持底层技术创新和跨领域人才培养,突破了内窥镜光学成像、图像处理、镜体设计、电气控制等领域的多项关键技术,具备较强的竞争优势,在国外厂商处于市场垄断地位的软性内窥镜领域占有一席之地。同时公司也面临着国际国内竞争、技术革新迭代、人才竞争和巨大的研发压力等方面的诸多经营挑战。公司能否继续维持现有核心团队的稳定、能否不断引进和激励优秀专业人才,关系到公司是否能维系在行业内的技术优势和综合竞争力的优势。因此,本次激励计划的定价不仅基于激励与约束对等原则,设置了具有较高挑战性的公司中长期发展业绩目标,也兼顾了过往激励情况,结合了公司股份支付费用承受能力及激励对象出资能力等实际情况, 有助于实现员工与股东利益的深度绑定、推动激励计划的顺利实施及激励效果的最大化。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划限制性股票的授予价格确定为公司首次公开发行价格。公司聘请的独立财务顾问将对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司2022年1月19日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《深圳价值在线咨询顾问有限公司关于上海澳华内镜股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

(三)预留限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格一致,为每股22.50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。

七、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,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、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;若激励对象发生上述第2条规定情形之一的,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取消归属,并作废失效。

3、获授限制性股票的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、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的限制性股票对应的考核年度为2022年-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次。公司为本次激励计划设置了A、B两级业绩考核目标,各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2022年	2022年营业收入不低于4.4亿元。	/
第二个归属期	2023年	2023年营业收入不低于6.6亿元且2023年净利润不低于8,000万元。	2023年营业收入不低于6亿元且2023年净利润不低于7,000万元。
第三个归属期	2024年	2024年营业收入不低于9.9亿元且2024年净利润不低于12,000万元。	2024年营业收入不低于9亿元且2024年净利润不低于11,000万元。

注:(1)上述"营业收入"指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据;

(2)上述"净利润"指标以经审计的归属于母公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据;

(3)上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

本激励计划预留部分限制性股票若在2022年授出,则相应各年度业绩考核目标与首次授予部分保持一致;若在2023年授出,则相应公司层面考核年度为2023-2024年两个会计年度,各年度业绩考核目标对应的归属批次及归属比例如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标A	业绩考核目标B
		公司层面归属比例100%	公司层面归属比例80%
第一个归属期	2023年	2023年营业收入不低于6.6亿元且2023年净利润不低于8,000万元。	2023年营业收入不低于6亿元且2023年净利润不低于7,000万元。
第二个归属期	2024年	2024年营业收入不低于9.9亿元且2024年净利润不低于12,000万元。	2024年营业收入不低于9亿元且2024年净利润不低于11,000万元。

注:(1)上述"营业收入"指标以经审计的合并报表的营业收入的数值作为计算依据;

(2)上述"净利润"指标以经审计的归属于母公司股东的净利润,并剔除公司全部在有效期内的股权激励及员工持股计划(若有)所涉及的股份支付费用影响的数值作为计算依据;

(3)上述限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期间,公司当期业绩水平未达到业绩考核目标,所有激励对象对应考核当期计划归属的限制性股票不得归属,并作废失效。

5、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象的绩效考核结果划分为"A+"、"A"、"B"、"C"和"D"五个档次,届时依据限制性股票归属前一年度的个人绩效考核结果确认当期个人层面归属比例。个人绩效考核结果与个人层面归属比例对照关系如下表所示:

个人绩效考核结果	A+	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	50%	0%

在公司业绩考核目标达成的前提下,激励对象当期实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的数量×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的部分,作废失效,不得递延至下期。

激励对象为公司董事和高级管理人员的,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《上海澳华内镜股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》执行。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标为营业收入和净利润,营业收入指标可用来判断公司未来业务的竞争力和持续发展能力,是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司未来业务拓展趋势的重要标志,也是企业市场占有率和业务成长性的核心指标;净利润能够直接地反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现。公司所设定的业绩考核目标充分考虑了宏观经济环境、行业发展状况、公司过往、目前经营状况以及未来发展规划等综合因素,指标设定合理、科学,具有一定的挑战性,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,为股东带来更高效、更持久的回报。

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。

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、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。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大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施限制性股票的授予、归属、作废失效、办理有关登记等工作。

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。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。公司将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。

4、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,或泄露内幕信息而导致内幕交易发生的,均不得成为激励对象,但法律、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。

5、本激励计划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天)。监事会应当对激励对象名单进行审核,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、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。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。

7、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、归属、作废失效、办理有关登记事宜。

(二)限制性股票的授予程序

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权益的决议后,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。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。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获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司监事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,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、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应在60日内按照相关规定召开董事会向激励对象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,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未完成授予的限制性股票失效,且终止本激励计划后的3个月内不得再次审议股权激励计划。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后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,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行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足归属条件的激励对象,由公司统一办理归属事宜,对于未满足归属条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。上市公司应当在激励对象归属后及时披露董事会决议公告,同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由登记结算公司办理股份归属事宜。

(四)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。

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,应当由股东大会审议决定,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(因资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、派息等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司独立董事、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。

(五)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。

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。

3、公司应当及时披露股东大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。

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

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前,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

$Q=Q0\times(1+n)$

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

$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$

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。

3、缩股

$Q=Q0\times n$

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。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下,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

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的限制性股票完成归属登记前,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

$P=P0\div(1+n)$

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

$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$

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

$P=P0\div n$

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数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所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,同时公告律师事务所出具的法律意见书。

十、会计处理方法与业绩影响测算

按照《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》的规定,公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可归属限制性股票的数量,并按照限制性股票授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)限制性股票的公允价值及确定方法

公司将按照授予日限制性股票的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。公司选择Black-Scholes模型来计算限制性股票的公允价值,该模型以2022年1月18日为计算的基准日,对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算(授予时进行正式测算),具体参数选取如下:

1、标的股价:40.59元/股(2022年1月18日公司股票收盘价为40.59元/股,假设为授予日收盘价)

2、有效期分别为:13个月、25个月、37个月;

3、历史波动率:13.9657%、17.4938%、17.6618%(分别采用上证指数近13个月、25个月、37个月的年化波动率);

4、无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年、2 年、3年存款基准利率);

5、股息率:0%。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据企业会计准则要求,假设公司2022年2月中旬首次授予,且授予的全部激励对象均符合本计划规定的归属条件且在各归属期内全部归属,则需摊销的首次授予股份支付费用总额及各年度摊销情况预测算如下:

首次授予数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
224.00	4,310.29	2,047.39	1,433.70	708.33	120.87

注:1、上述费用不代表最终会计成本,实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关。

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、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

本激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下,本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响,但影响程度不大。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发核心团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本,本激励计划将对公司长期业绩提升发挥积极作用。

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、公司承诺不为本激励计划的激励对象依本激励计划获得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、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,经公司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。

6、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它税费。

7、法律、法规及本激励计划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它税费。

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权益归属安排的,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。

6、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,公司应与激励对象签署《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