

(上接B013版)

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审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、公司具备以下条件:
 - (1)公司治理规范,股东会、董事会、经理层组织健全,职责明确。外部董事(含独立董事,下同)占董事会成员半数以上;
 - (2)薪酬与考核委员会由外部董事组成,且薪酬与考核委员会制度健全,议事规则完善,运行规范;
 - (3)内部控制制度和绩效考核体系健全,基础管理制度规范,建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系;
 - (4)发展战略明确,资产质量和财务状况良好,经营业绩稳健;近三年无财务违法违规行为和重大不良记录;
 - (5)证券监管部门规定的其他条件。
- 3、符合《管理办法》第八条,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。
- 4、符合《试行办法》第三十五条的规定,激励对象未发生如下任一情形:
 - (1)违反国家有关法律法规,上市公司章程规定的;
 - (2)任职期间,由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给上市公司造成损失的;

公司发生上述第1条规定的任一情形和/或不具备上述第2条规定的任一条件的,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;某一激励对象发生上述第3和/或4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取消归属,并作废失效。

5、公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为2022-2024三个会计年度,分年度进行考核并归属,以达到业绩考核目标作为限制性股票的归属条件之一:

(1)本激励计划首次及预留授予的限制性股票各归属期的公司业绩要求为:

| 归属期 | 业绩考核指标 |
|--------|---|
| 第一个归属期 | 1.2022年度营业收入为基准,2022年度营业收入增长率不低于10%,且不低于同行业可比上市公司营业收入的均值;2.2022年度净资产收益率为基准,且不低于同行业可比上市公司净资产收益率的均值 |
| 第二个归属期 | 1.2023年度营业收入为基准,2023年度营业收入增长率不低于10%,且不低于同行业可比上市公司营业收入的均值;2.2023年度净资产收益率为基准,且不低于同行业可比上市公司净资产收益率的均值 |
| 第三个归属期 | 1.2024年度营业收入为基准,2024年度营业收入增长率不低于10%,且不低于同行业可比上市公司营业收入的均值;2.2024年度净资产收益率为基准,且不低于同行业可比上市公司净资产收益率的均值 |

注:1.以上“净资产收益率”指归属于上市公司股东的加权平均净资产收益率。

2.在本激励计划有效期内,若公司实施公开发行或非公开发行等影响净资产的行为,则新增的净资产和对应的净利润在业绩考核时不计入本激励计划有效期内净资产和净利润增加额的计算。

由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。若公司未满足上述业绩考核目标,则所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

(2)归属考核中同行业/对标企业的选取
按照中国证监会行业分类标准,公司属于“制造业”门类下的“电气机械和器材制造业”,上述“同行业”平均业绩为该行业下的全部A股上市公司的平均业绩,同时公司选取该行业分类中与公司主营业务相关且具有可比性的16家A股上市公司作为公司的对标企业,具体如下:

| 序号 | 证券代码 | 证券简称 | 序号 | 证券代码 | 证券简称 |
|----|-----------|------|----|-----------|------|
| 1 | 000001.SZ | 平安银行 | 9 | 002236.SZ | 大华股份 |
| 2 | 000024.SZ | 爱施德 | 10 | 002528.SZ | 思源电气 |
| 3 | 000133.SZ | 华富电力 | 11 | 300003.SZ | 特锐德 |
| 4 | 001176.SZ | 中航光电 | 12 | 300433.SZ | 中微电子 |
| 5 | 000400.SZ | 许继电气 | 13 | 600195.SH | 中国核电 |
| 6 | 002424.SZ | 三川水表 | 14 | 600406.SH | 东方电机 |
| 7 | 002072.SZ | 钢研高纳 | 15 | 601126.SH | 东方电气 |
| 8 | 002626.SZ | 宏发电子 | 16 | 601228.SH | 海信视像 |

在本激励计划有效期内,若相关机构调整本行业分类或调整同行业成分股,公司将每年考核时采用最新一次更新后的行业分类数据;若同行业样本或对标企业样本出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值时,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

4、激励对象满足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。届时根据以下考核评级表对对应的个人层面归属比例确定激励对象实际归属的股份数量。

| 考核评级结果 | A (优秀) | B (良好) | C (称职) | D (不称职) |
|----------|--------|--------|--------|---------|
| 个人层面归属比例 | 100% | 80% | 0% | 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数量×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,不可递延至以后年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和《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、个人层面业绩考核。

在公司层面业绩考核指标方面,公司综合考虑公司历史业绩、未来战略规划以及行业特点,为实现公司未来高质量和稳健发展与激励效果相统一的目标,选取营业收入增长率、净资产收益率作为公司层面考核指标,上述指标是公司比较核心的财务指标,分别反映了公司的成长能力及发展质量,两者结合后形成了一个完善的指标体系。上述业绩指标的设定,符合公司的经营现状及未来的发展规划,有利于公司强化盈利能力,实现全体股东利益最大化。

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年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件。

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、股权激励计划的实施程序

(一)本激励计划激励计划生效程序

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。

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。

4、公司聘请独立财务顾问,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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5、本激励计划经山东能源集团有限公司批准及山东省国资委备案,并经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(公示期不少于十日)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前五日披露监事会对于激励名单审核及公示情况的说明。

6、公司对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前6个月内买卖公司股票的内幕情况进行自查,说明是否存在内幕交易行为。

7、召开股东大会审议股权激励计划前,独立董事就激励计划的相关议案向所有股东征集委托投票权。

8、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。

9、本激励计划经股东大会审议通过,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。

9、本激励计划经股东大会审议通过,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和归属(登记)事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、自股东大会审议通过本激励计划且授予条件成就之日起60日内,公司召开董事会会议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确定首次授予日,独立董事发表明确意见。监事会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。

2、公司聘请律师对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、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。

4、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册,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。

5、本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内首次授予激励对象限制性股票并完成公告。公司应当在60日内完成授予公告,对本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未能在60日内完成

授予公告的原因。

(三)限制性股票的归属程序

1、在归属前,公司应确认激励对象是否满足归属条件。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,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归属的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,并经注册会计师验资确认,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登记事宜。对于未满足条件的激励对象,当批认购的限制性股票取消归属,并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、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。

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
在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,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
 $Q=Q0 \times (1+n)$

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

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

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

$Q=Q0 \times n$

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

在本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的调整程序

公司股东大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/归属数量及授予价格后,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。

因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司董事会股东大会审议。

十、会计处理方法与业绩影响测算

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》,第二类限制性股票费用支付费用的计量参照股票期权执行。按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定,在等待期内的每个资产负债表日,公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础,按照授予日股票期权的公允价值,计算当期需确认的股份支付费用,计入相关成本或费用和资本公积。

(一)第二类限制性股票的公允价值及确定方法

根据《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》的相关规定,公司选择Black-Scholes模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于2022年3月4日使用该模型对首次授予的237.50万股第二类限制性股票进行预测算(授予时进行正式测算)。

具体参数选取如下:

1、股票市场价格:36.74元/股(假设公司授予日收盘价为2022年3月4日收盘价);

2、预期期限:3.5年;

3、历史波动率:26.53%(采用公司同行业同期的波动率);

4、无风险利率:2.34%(采用国债3年期到期收益率);

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

公司向激励对象首次授予限制性股票237.50万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算该部分限制性股票的股份支付费用(授予时进行正式测算)。该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认,且在经营性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求,本激励计划首次授予限制性股票

成本根据情况和对各期会计成本的影响如下表所示(假设首次授予日为2022年4月):

| 首次授予限制性股票数量(万股) | 2022年(万元) | 2023年(万元) | 2024年(万元) | 2025年(万元) | 2026年(万元) | 2027年(万元) |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 237.50 | 4,096.51 | 1,096.39 | 1,493.54 | 986.56 | 656.36 | 86.50 |

注:1.上述费用为预测成本,实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可归属权益工具数量的最佳估计相关;

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.上述摊薄费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分10.00万股,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销在有效期内各年净利润有所影响,但同时此次限制性股票激励计划实施后,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的积极性,从而提高经营效率,给公司经营业绩和内在价值的长期提升带来积极促进作用。

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、公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对本激励计划

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。

5、公司应当根据本激励计划及证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定,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。

6、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、违反公司规章制度等行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。

7、公司确定本期激励计划的激励对象并不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利,不构成公司对员工聘用期限的承诺。

8、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

1、激励对象应当按公司所聘岗位要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的未来发展做出应有贡献。

2、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。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、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。

5、激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票,在归属前不享受选举权和表决权,同时也不参与股票股利、股息的分配。

6、激励对象因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它税费。

7、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,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八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取消归属,并作废失效。

9、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,公司将与激励对象签署《限制性股票授予协议书》,以约定双方在法律、行政法规、规范性文件及本次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、公司/激励对象发生异动的处理

(一)本激励计划变更与终止的一般程序

1、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通过,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/归属价格情形除外)。

(3)公司应及时披露变更原因及内容,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。

2、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通过。

(3)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。

(二)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审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,本激励计划不做变更

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,并失效;激励对象获授限制性股票已归属的,激励对象应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定

追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。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排追回激励对象所

得收益。

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,或在公司下属分公司、控股子公司内任职的,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,或因前内原因导致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)激励对象因免职、退休、死亡、丧失民事行为能力等客观原因与企业解除或者终止劳动关系时,授予的限制性股票当年达到可归属条件的,可归属部分可以在离职(或可行使)之日起半年内进行归属,半年后权益失效;当年未达到可归属条件的,原则上不再归属,并作废失效。

(3)激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司限制性股票的人员时,其所有未归属的限制性股票不再归属,并作废失效。

(4)激励对象辞职、劳动合同期满不续约、因个人原因被解除劳动关系,在情况发生之日起,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。

(5)激励对象出现以下情形的,公司可要求激励对象返还其因本激励计划带来的收益,已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效:

①请与会计师事务所等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的;

②违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的;

③因违反公司规章制度,违反公司员工奖惩管理等相关规定,或严重违纪,被予以辞退;

④激励对象在任职期间,有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,给上市公司造成损失的。

(6)激励对象出现以下情形的,自情况发生之日起,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:

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。

(7)本激励计划未规定的其它情形由公司董事会认定,并确定其处理方式。

(三)公司与激励对象之间争议解决机制
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