

B506  
Disclosure  
信息披露

(上接B505版)

- (二) 限制性股票的授予价格的确定方法
1. 定价方法
- 本激励计划限制性股票的授予价格(含预留部分)确定为每股15.80元。
- 本激励计划草案公告前11个交易日的公司股票交易均价(前11个交易日股票交易总额/前11个交易日股票交易总量)为每股24.90元,本次授予价格占前11个交易日交易均价的63.45%;
- 本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价(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31.13元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的50.75%;
- 本激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为每股30.31元,本次授予价格占前60个交易日交易均价的52.13%。
- 本激励计划草案公告前120个交易日的公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)为每股29.92元,本次授予价格占前120个交易日交易均价的52.81%。
2. 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。
- (二) 限制性股票的归属条件
- 激励对象获授的限制性股票需要同时满足以下归属条件方可分批次申请归属事宜:
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。

- (二) 限制性股票回购注销条件
- 激励对象获授的限制性股票需要同时满足以下归属条件方可分批次申请归属事宜:
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;激励对象获授上述第2条规定的不符被授予限制性股票的条件,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12个月以上的任职期限。
4. 激励对象层面业绩考核要求
- (1) 本激励计划首次授予部分考核年度为2022-2024年三个会计年度,每个会计年度考核一次,根据各年度业绩考核目标完成情况确定公司层面的归属,首次授予部分各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1. 以2021年营业收入为基数,公司2022年度营业收入增长率不低于10%; 2. 以2021年研发投入为基数,公司2022年度研发投入占营业收入比例(ND),上市公司(含补充申请等情形)等不少于4%。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1. 以2021年营业收入为基数,公司2023年度营业收入增长率不低于30%; 2. 2022-2023年申报并获受理的药品临床试验申请(TD),上市公司(含补充申请等情形)等不少于4项。
第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1. 以2021年营业收入为基数,公司2024年度营业收入增长率不低于50%; 2. 2022-2024年公司至少要有4个研发项目在境内进入后期临床试验。

注:1、上述“营业收入”以经会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

2、若本激励计划预留授予的限制性股票在2022年授出,则预留部分业绩考核年度及各考核年度的考核安排同首次授予部分一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在2023年授出,则预留授予限制性股票考核年度为2023-2024年两个会计年度,每个会计年度考核一次,业绩考核目标如下:

归属期	业绩考核目标
第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1. 以2021年营业收入为基数,公司2023年度营业收入增长率不低于30%; 2. 2022-2023年申报并获受理的药品临床试验申请(TD),上市公司(含补充申请等情形)等不少于4项。
第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一: 1. 以2021年营业收入为基数,公司2024年度营业收入增长率不低于50%; 2. 2022-2024年公司至少要有4个研发项目在境内进入后期临床试验。

- (五) 满足激励对象个人层面绩效考核要求
- 所有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。激励对象的绩效考核结果划分为合格和不合格两个档次。薪酬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   | 个人层面归属比例 | 合格 | 不合格 |
|--|----------|----|-----|
| 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×公司层面归属比例×个人层面归属比例 | 100%     | 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×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,不可递延至以后年度。
- 若公司/公司股票因经营形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本激励计划的尚未归属的某一考核批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。
- 三、考核批次的科学性合理性说明
- 本激励计划考核批次分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。
- 公司选取考核批次作为公司层面业绩考核指标,营业收入指标反映企业主要经营成果、市场占有率,是预测企业营业业务拓展趋势和成长性的有效性指标。具体数值的确定综合考虑宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展前景等相关因素,综合考虑实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定科学、合理。
- 公司作为国内先进的一体化的创新型国际化生物制药企业,主要从事生物制品的研发、生产和销售。因此公司还根据自身行业特点将研发项目阶段性目标作为考核目标,研发项目阶段性目标反映公司研发成果转化化的进程,是公司未来新业务的增长点,这也体现了公司高质量的发展导向,以扩大企业规模,提高市场竞争力为基本要素,从企业成长角度实现自我超越,同时加强新项目研发,追求企业长期价值增长和可持续发展,是公司未来实现持续超发展的关键。
- 除公司层面业绩考核指标外,公司还对激励对象个人也设置了严格的绩效考核体系,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;公司将根据相应年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到激励条件。
- 综上,公司本次激励计划的考核体系具有科学性、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) 限制性股票激励计划生效程序
1. 公司董事会负责与新酬委员会负责制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,作为激励对象的事或与其存在关联关系的事项应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公告、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(登记)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权益的情形发表意见。公司将聘请具有证券从业资质的独立财务顾问,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。
4. 公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。
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,通过网站或其他方式披露,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)。监事会应当对股权激励对象进行审核,并充分发表意见。公司应当在股东大会审议通过本激励计划后及时披露激励计划授予股票实施情况。独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的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。
- 公司股东大会在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和归属事宜。
- (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》,以约定双方授予权益关系。
2. 公司在向激励对象授予权益前,董事会应当就股权激励计划规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。董事会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(当激励对象发生变动时)、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,公司应当在60日内完成首次授予限制性对象限售股票并并完成公告。若公司未能60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当就股权激励计划终止原因3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关司法解释规定上市公司不得授出限制性股票的期间不计入在60日内)。
- 预留权益的授予对象应当在本次激励计划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,就股权激励计划规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,由本次对授出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,由证券登记结算机构办理归属登记手续。
3. 限制性股票归属数量、归属数量及授予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
- 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
- $$Q=Q_0 \times (1+n)$$
- 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、股份拆细的比例(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的数量);Q为调整后的限制性股票授予/归属数量。
2. 缩股
- $$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) = (P_1 + P_2 \times n)$$
- 其中:Q0为调整前的限制性股票授予/归属数量;P1为股权激励登记日当日收盘价;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为调整后的限制性股票授予/归属数量。
3. 缩股
- $$Q=Q_0 \times n$$
- 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
- 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
- $$P=P_0 \div (1+n)$$
- 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、股份拆细的比例;p为调整后的授予价格。
2. 配股
- $$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$
- 其中:P0为调整前的授予价格;P1为股权激励登记日当日收盘价;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
- $$P=P_0 \div n$$
- 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
- $$P=P_0 - V$$
- 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,除董事会议审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议)。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、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信息,修正预计可归属限制性股票的数量,并按照预期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
- 参照《中华人民共和国财政部会计》(《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》,第二类限制性股票授予公允价值费用的计量参照股票期权执行。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。公司于2022年4月27日对首次授予的208.30万股限制性股票的公允价值进行测算。具体参数如下:
1. 标的价格:25.23元/股(假设授予日收盘价为2022年4月27日收盘价);
2. 有效期分别为:12个月、24个月、36个月(第二类限制性股票授予之日至每期归属的日期);
3. 历史波动率:16.19%、16.82%、17.62%(采用上证指数近12个月、24个月、36个月的波动率);
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年期、2年期、3年期存款基准利率);
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。
- 假设2022年5月6日起,按照中国会计准则要求,本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

单位:万元	归属期	2022年 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)
208.30	212.58	711.09	896.51	430.46	124.52

注:1、上述计算结果并不代表最终的会计成本,实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核或个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将由会计师事务所出具的年度审计报告为准。

三、激励对象范围

本激励计划不包含限制性股票的预留部分50.00万股,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以前信息初始计划1,限制性股票激励计划的摊销对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,将进一步提高员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发管理团队的主观能动性,从而提高经营效率,为公司带来更长期的经营业绩和内在价值。

十一、公司股权激励对象的自愿权利和义务、争议或纠纷解决机制

(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. 公司有权不授予激励对象依本激励计划获取有关限制性股票的资金贷款以及其他任何形式或方式的财务资助,包括为其提供担保。

3. 公司及及时按照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、上海证券交易所、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激励对象未能归属并给激励对象造成损失的,公司不承担任何责任。

5. 若激励对象出现违反法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职等行为,严重损害公司利益或声誉、经董事会提名及薪酬委员会审议并报公司董事会批准,公司可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,公司还可就因此造成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聘用岗位的要求,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有资金。

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,应按国家税法规定缴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其他后,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与义务。
- (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民法院提起诉讼解决。
- 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. 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/归属价格的情形(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权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权益发表专业意见。
- (二) 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计划是否符合本办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权益的情形发表专业意见。
- (二) 公司激励对象发生变动的处理
1. 公司发生变动的处理
- (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:
- 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需要终止股权激励计划的情形。
- (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,但未发生重大资产重组;
- ② 公司出现合并、分立的情况;公司自然存续。
- (3) 公司出现下列情形之一,的,由公司股东大会决定本计划是否作出是否作相应调整。

- ① 公司控制权发生变更且触发重大资产重组;
- ② 公司出现合并、分立的情况,且公司不再存续。
- (4) 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向激励对象所得收益;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。
2. 激励对象个人情况发生变化
- (1) 激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票将按原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (3) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (4) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (5) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (6) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (7) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (8) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (9) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (10) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (11) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (12) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (13) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (14) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (15) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (16) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (17) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (18) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (19) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (20) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (21) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (22) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (23) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (24) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (25) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (26) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (27) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (28) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (29) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (30) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (31) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (32) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (33) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (34) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (35) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (36) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (37) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (38) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (39) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (40) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (41) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (42) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (43) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (44) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (45) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (46) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (47) 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原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、触犯刑法、违反职业道德、泄露公司机密、失职或失职、严重违反公司规章制度等行为导致公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前述原因导致公司或子公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的,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。
- (48) 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原职务变更前本激励计划规定的