

(上接B063版)

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起两个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

(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，导致不符合股权激励授予条件或股权激励计划的安排，激励对象获授的股票期权不得行权，其已获授的股票期权由公司注销。

激励对象获授股票期权已行权的，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增加的成本和费用由其他责任人员进行承担，并承担向相关授权对象进行追偿的责任。董事应当按相关规定和本激励计划相关规定向激励对象追偿。

2. 激励对象个人情况发生变化

(1)激励对象发生职务变更

①激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的股票期权仍按照本激励计划规定的程序进行。

②激励对象担任本公司董事、独立董事或者其他不能持有公司股票期权的人员，则已行权股票期权不作处理，其已获授但未行权的股票期权由公司注销。

③激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或滥用职权等情形导致其股权激励计划被终止的，或因违反法律法规导致公司解除与激励对象劳动关系的，激励对象应返还其股权激励计划所获的全部权益；已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。同时，如对公司造成经济损失，返还的收益不作为对其给公司或其下属子公司造成损失的补偿，同时公司或其下属子公司保留索赔及追究法律责任的权利。

(2)激励对象退休

①激励对象退休，且不再续聘或主动辞职的，其已获行权的股票期权不作处理，已获授但未获行权股票期权由公司注销。

②激励对象辞职或因个人原因被劝退且不存在绩效考核不合格、过失、违法违规等行为，其已获行权的股票期权不作处理，已获授但未获行权的股票期权由公司注销。

(3)激励对象身故

①激励对象退休前发生丧失劳动能力而身故的，由董事会提名与薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

②激励对象退休前发生丧失劳动能力而身故的，其已获行权的股票期权不作处理，已获授但未获行权的股票期权由公司注销。

(4)激励对象身故

①激励对象退休前发生丧失劳动能力而身故的，由董事会提名与薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

②激励对象退休前发生丧失劳动能力而身故的，其已获行权的股票期权不作处理，已获授但未获行权的股票期权由公司注销。

(5)激励对象退休

①激励对象退休前发生丧失劳动能力而身故的，由董事会提名与薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

②激励对象退休前发生丧失劳动能力而身故的，其已获行权的股票期权不作处理，已获授但未获行权的股票期权由公司注销。

(6)激励对象在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该子公司任职的，其已获行权的股票期权不作处理，已获授但未获行权的股票期权由公司注销。如激励对象劳动关系转回公司，则完全按照激励计划规定的程序进行。

(7)激励对象发生职务变更

激励对象如出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，其已行权股票期权不作处理，已获授但未获行权的股票期权由公司注销。

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》规定的不担任公司董事、高级管理人员的情形；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励；

⑥中国证监会认定的其他情形。

(8)本激励计划未规定的其它情况由公司董事会提名与薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

十三、上报公告程序

(一)《奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(修订稿)》

(二)《奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》

(三)《奇安信科技集团股份有限公司独立董事关于第二届董事会第十二次会议相关事项的独立意见》

(四)《北京市中银律师事务所关于奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划修订及注销部分股权激励事项的法律意见书》

(五)《上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司关于奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)及相关文件的修订说明公告》

特此公告。

奇安信科技集团股份有限公司
董事会
2023年8月5日

证券代码:688561 证券简称:奇安信 公告编号:2023-040

奇安信科技集团股份有限公司 关于2022年股票期权激励计划(草案) 及相关文件的修订说明公告

本公司董事会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。

奇安信科技集团股份有限公司(简称“公司”)于2023年6月4日召开第二届董事会第十二次会议审议通过《关于公司<2022年股票期权激励计划(修订稿)>及其相关的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》”以下简称“《考核办法》”)及《关于修订<奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)>的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划(草案)》”)及其摘要以及《奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》(以下简称“《考核办法》”)等相关内容。该事项尚需提交股东大会审议。

一、修订程序及审议过程和信息披露

(一)2022年7月16日,公司召开第二届董事会第二次会议,审议通过了《关于公司<2022年股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划(草案)》”)及《关于修订<奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)>的议案》,并授权公司董事会办理《2022年股票期权激励计划(草案)》的议案。

公司独立董事对公司2022年股票期权激励计划(以下简称“本激励计划”)相关议案发表了独立意见。

同时,公司召开第二届监事会第二次会议,审议通过了《关于公司<2022年股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划(草案)》”)及《关于修订<奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)>的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划(草案)》”)及《关于修订<奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)>的议案》(以下简称“《考核办法》”)等相关内容。

二、本次修订的具体情况

(一)修订原因

为了进一步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,公司于2022年7月16日公告发布了《2022年股票期权激励计划(草案)》,并基于当时对整体宏观及市场情况的预估设置了2022-2025年各年度公司层面业绩考核目标。(草案)制定时发生较大变化,如公司坚持执行该激励计划,将极大影响《2022年股票期权激励计划(草案)》对核心员工的激励性,不利于公司长远发展。

为了充分调动激励对象的工作积极性和创造性,有效维护股东利益,公司拟和核心团队(个人)利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,结合和公司实际情况,经过管理审慎研究,从保护公司和股东利益出发,达到股权激励的目的。公司修订《2022年股票期权激励计划(草案)》中2023年度-2025年度公司层面业绩考核目标。

(二)修订对公司业绩考核指标的影响

公司所处的网络安全行业正处于高速发展阶段,受益于国家数字经济快速发展,数据已成为第七大生产要素,网络安全是数字经济的核心支撑,我国网络安全产业及国家网络安全建设规模巨大且持续增长。公司作为一家主要服务政企客户的网络安全公司,部分客户容易受到短期宏观经济波动影响,但不公司整体经营稳定及自身具备信心,因此本次激励计划收入指标和净利润指标的调整,不会对激励对象产生实质性影响。本次修订主要是为了明确激励对象不承担激励计划业绩考核目标,更加有效地激励激励对象对公司的激励作用,实现激励计划的一致性,稳定核心团队,进而更好地为公司、股东和社会创造更大的价值,因此本次修订后的业绩考核具有合理性和科学性。

(三)修订内容

本次修订内容及《2022年股票期权激励计划(草案)》“第八股权激励的授予与行权条件”中“二、股权激励授予条件”之“(三)公司层面的业绩考核要求”和“(四)激励对象个人层面绩效考核要求”,修订后具体内容如下:

修订:1. (三)公司层面的业绩考核要求

1.授予股票期权的各年度公司层面业绩考核目标如下:

第一个行权期 业绩考核目标

第一个行权期 业绩考核目标

第二个行权期 业绩考核目标

第三个行权期 业绩考核目标

注:上述“营业收入”、“毛利”指标以经审计的合并报表的营业收入数据以及毛利数据作为计算依据。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况,各公司层面可行权比例(X)与考核年度营业收入增长率(A)以及毛利增长率(B)相挂钩,具体行权安排如下:

考核年度营业收入增长率(A)

考核年度毛利增长率(B)

考核年度营业收入增长率(A)

考核年度毛利增长率(B)

注:上述“营业收入”、“毛利”指标以经审计的合并报表的营业收入数据以及毛利数据作为计算依据。

根据上述指标各年度的考核目标完成情况,各公司层面可行权比例(X)与考核年度营业收入增长率(A)以及毛利增长率(B)相挂钩,具体行权安排如下:

考核年度营业收入增长率(A)

考核年度毛利增长率(B)

考核年度营业收入增长率(A)

考核年度毛利增长率(B)

为了实现业绩增长与市值提升以及毛利润增长的绑定和目标值,并相应设置了阶梯行权考核模式,以实现业绩增长水平与权益行权比例的正向联动效果。公司拟对《2022年股票期权激励计划(草案)》公司层面业绩考核指标修订,修订后的公司层面业绩考核指标仍具有较高的挑战性,且有助于调动员工积极性、提升公司核心竞争力,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,以期更好的达到激励目的。

本次修订不存在导致激励计划的情形,不存在降低行权价格的情形,有利于公司的持续发展,不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。

四、本次修订的审议程序

1. 公司第二届董事会提名与薪酬委员会第五次审议通过《关于公司<2022年股票期权激励计划(修订稿)>及其摘要的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划(修订稿)》”)及《关于修订<奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)>的议案》,并同意将前述议案提交公司董事会审议。

2. 2023年8月4日,公司召开第二届董事会第十二次会议与第二届监事会第十二次会议,审议通过了《关于公司<2022年股票期权激励计划(修订稿)>及其相关的议案》(以下简称“《2022年股票期权激励计划(修订稿)》”)及《关于修订<奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)>的议案》,并授权公司董事会办理《2022年股票期权激励计划(草案)》的议案。

3. 上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司出具了《关于奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(草案)及相关文件的修订符合独立财务顾问报告》,北京市中银律师事务所出具了《北京市中银律师事务所关于奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划修订及注销部分股权激励事项的法律意见书》。

4. 公司本次拟修订《2022年股票期权激励计划(草案)》及相关文件的事项,尚需提交公司股东大会审议。

五、独立董事意见

1. 关于公司《2022年股票期权激励计划(修订稿)》及其摘要的独立意见

公司独立董事一致认为:公司此次对《2022年股票期权激励计划(草案)》及其摘要中的公司层面业绩考核指标进行修订,是基于公司现阶段发展情况以及宏观环境确定的;公司拟修订激励对象个人层面业绩考核要求对修订后上述公司层面业绩考核指标不构成约束。本次修订能够进一步调动员工积极性和提升公司核心竞争力,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,以更好的达到激励目的。本次修订不存在损害公司及全体股东利益的情形。综上,我们同意修订《奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(修订稿)》及其摘要,并同意公司董事会将上述事项提交股东大会审议。

2. 关于公司《2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》独立意见

公司独立董事一致认为:修订后的公司2022年股票期权激励计划设立符合法律法规和《公司章程》的相关规定。修订后的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,修订后的考核指标设定具有良好的科学性和有效性,并能激励对象具有挑战性,能够达到激励计划的激励目的。综上,我们同意修订《奇安信科技集团股份有限公司2022年股票期权激励计划(修订稿)》及其摘要,并同意公司董事会将上述事项提交股东大会审议。

六、监事会意见

监事会认为:公司为更好的实施《2022年股票期权激励计划(草案)》,并兼顾股权激励效果考虑,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)及《上市公司股权激励管理办法》等有关法律法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,对《2022年股票期权激励计划(草案)》中2023年度-2025年的公司层面业绩考核指标进行修订,并相应调整了激励对象个人层面业绩考核要求对对应部分。其他修订部分,仍然有效并继续执行。修订后的《2022年股票期权激励计划(修订稿)》不会损害公司及全体股东的利益,对公司《2022年股票期权激励计划(草案)》及其摘要以及《2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》的修订符合相关法律法规以及公司的实际情况,能确保《2022年股票期权激励计划(草案)》进一步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。因此,监事会一致同意修订《2022年股票期权激励计划(草案)》及其摘要以及《2022年股票期权激励计划实施考核管理办法(修订稿)》。

七、法律意见书结论性意见

北京市中银律师事务所认为:截至本法律意见书出具日,奇安信已就本次修订的相关事项履行了现阶段必需的批准和授权;本次修订符合《管理办法》和《激励计划(草案)》的相关规定,不存在明显损害公司及全体股东利益的情形;本次修订的原因和目的符合《管理办法》和《激励计划(草案)》的相关规定;本次修订尚需提交股东大会审议,本次注销尚需办理注销登记手续,公司尚需就本次修订及本次注销依法履行信息披露义务。

八、会计师事务所意见

上海荣正企业咨询服务(集团)股份有限公司认为:公司修订《激励计划(草案)》实施考核指标相关事项已经取得必要的批准和授权,修订后的内容符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规及《公司章程》的相关规定。公司修订后拟实施的业绩考核指标具有合理性,从长远来看,符合公司发展需求,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

特此公告。

奇安信科技集团股份有限公司董事会
2023年8月5日

证券代码:688561 证券简称:奇安信 公告编号:2023-041

奇安信科技集团股份有限公司 2023年股票期权激励计划(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:

●股权激励计划:股票期权

●股权激励对象:激励对象为定向发行的公司A股普通股股票

●股权激励的权益总数及涉及的股票总数

奇安信科技集团股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)2023年股票期权激励计划(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予的股票期权数量为1,027,760,000份,占《奇安信科技集团股份有限公司2023年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划(草案)”)公告时股本总额68,517,237,770股的1.50%,不设置预留额度。

一、激励对象

为了进一步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、公司利益和核心团队(个人)利益结合在一起,使各方共同关注,推动公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献匹配的原则,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“《自律监管指南》”)等有关法律法规和规范性文件以及《奇安信科技集团股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

截至本激励计划草案公告日,本公司同时正在实施2020年限制性股票激励计划以及2022年股票期权激励计划,2020年限制性股票激励计划于2020年11月16日以及2020年11月16日授予价格向796名激励对象授予了1,085,864,870股限制性股票;于2021年11月12日以49.00元/股的授予价格向796名激励对象授予了2,148,771股限制性股票。经公司于2021年第一届董事会第二次会议、第二届监事会第二次会议审议通过,公司于2021年第一期限制性股票激励计划授予部分第一个行权期部分股权激励计划已经实施完毕,截至2021年第一期限制性股票激励计划授予部分第一个行权期部分股权激励计划的归属条件已经成就,尚留存第一个行权期第二次归属股票数量为7,400,272股。

本激励计划与公司正在实施的2020年限制性股票激励计划、2022年股票期权激励计划相互独立,不存在相关关系。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用定向激励工具为股票期权。

(二)标的股票来源

股票来源为公司定向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

本激励计划拟授予的股票期权数量为1,027,760,000份,占本激励计划草案公告时股本总额68,517,237,770股的1.50%,不设置预留额度。

截止本激励计划草案公告日,公司2020年限制性股票激励计划以及2022年股票期权激励计划尚在有效期内,2020年限制性股票激励计划授予部分合计1,367,318,572股,2022年股票期权激励计划尚有效权益合计1,021,623,274份,加上本次激励计划的1,027,760,000份,合计为3,406,701,747股,约占本激励计划草案公告时股本总额68,517,237,770股的4.97%。截止本激励计划草案公告日,公司全部有效的股权激励计划所涉及标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。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,累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时股本总额的10%。

基于本次公司层面业绩考核指标的调整,股权激励的权益及所涉及的公司股票总数将做相应的调整。

四、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的范围符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,符合公司实际情况确定。

2. 激励对象确定的职务依据

本激励计划授予的股票期权对象为公司(含子公司,下同)核心技术人员以及董事会认为需要激励的其他人员(不包括独立董事、监事)。符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司董事会提名与薪酬委员会认定产生,并经公司股东大会审核批准。

(三)激励对象的范围

本激励计划的激励对象总人数为921人,约占公司员工总人数(截至2022年12月31日,9,967人)的9.25%。具体如下:

1. 核心技术人员;

2. 董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象中,不包括独立董事、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。所有激励对象必须在中国境内设立或持有股票期权及行权的考核期与公司子公司签署劳动合同或聘用协议。

以上激励对象中不属于外籍员工,纳入激励对象的外籍员工是公司核心关键岗位,对公司未来经营和发展起到重要作用的人员,股权激励的实施能够稳定和吸引外籍核心岗位的人员,通过本激励计划增加外籍核心技术人员队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

(四)激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过并由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后至10日内完成授予日的确定、授予登记、公告等相关程序,公司不能在授予日前完成上述工作,如发生上述情况,未授予的股票期权作无效处理。

2. 等待期

本激励计划的股票期权分为定期股票期权和授予日股票期权两种类型,在可行权之日前,本激励计划授予的股票期权分四次行权,对应的等待期分别为自股票期权授予之日起12个月、24个月、36个月、48个月。等待期内,激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

3. 可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后,激励对象可行权之日自起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,且不得在下列期间内行权:

(1) 公司年度报告、半年度报告公告30日内,因特殊原因披露年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前30日起算,至公告当日;

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;

(3) 自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,至该影响被消除之日;

(4) 中国证监会认定的其他期间。

五、本激励计划的实施时间安排

(一)本激励计划的授予时间安排

(二)本激励计划的考核日期及期限

在满足股权激励授予条件的前提下,激励对象可行权日自起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,且不得在下列期间内行权:

(1) 公司年度报告、半年度报告公告30日内,因特殊原因披露年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前30日起算,至公告当日;

(2) 公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前10日内;

(3) 自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,至该影响被消除之日;

(4) 中国证监会认定的其他期间。

六、本激励计划的禁售期

激励对象对所获股票期权行权后所获股票进行出售时须遵守的时间限制。本激励计划的禁售规定符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规、规范性文件(以下简称“中国法律法规”)及上海证券交易所(以下简称“证券交易所”)规定的其他限制。

上述“重大事件”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。如相关法律法规、法规、规范性文件对不得行权的期间另有规定的,以相关规定为准。

九、股票期权激励计划方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法

若在行权期间公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项,应对股票期权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

其中:Q为调整前的股票期权数量;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;P为调整后的股票期权数量。

2. 配股

其中:P0为调整前的股票期权数量;n为配股比例;P1为配股登记日当日收盘价;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为调整后的股票期权数量。

3. 缩股

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例;P为调整后的行权价格,经股息调整后,P仍须大于1。

4. 派息

其中:P0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例;P为调整后的行权价格。

5. 增发

其中:P0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例;P为调整后的行权价格,经股息调整后,P仍须大于1。

6. 回购

其中:P0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例;P为调整后的行权价格,经股息调整后,P仍须大于1。

7. 股权激励授予与行权条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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股票期权。

1. 公司未发生如下任一情形:

(1) 最近一个会计年度财务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) 法律法规规定不得进行股权激励;

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象发生如下任一情形:

(1) 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认定为不适当人选;

(2) 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;

(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认定为不适当人选;

(4) 具有《公司法》规定的不担任公司董事、高级管理人员的情形;

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励;

(6) 中国证监会认定的其他情形。