

（上接B054版）

（3）本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价为98.21元/股，本次授予价格为前60个交易日公司股票交易均价的65.0%。

（4）本激励计划草案公布前120个交易日公司股票交易均价为91.69元/股，本次授予价格为前120个交易日公司股票交易均价的60.52%。

（三）预留部分限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划预留部分限制性股票授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格一致，为每股56.40元。预留部分限制性股票在授予前须经董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

七、授权权益、行使权益的条件

（一）限制性股票的授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司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

归属期内同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可归属：

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。

公司发生上述第1条规定情形之一的，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不得归属，并作废失效。

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。

某一激励对象出现上述第2条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，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不得归属，并作废失效。

3. 激励对象归属权益的限制期限要求：

激励对象归属权益的各批次限制性股票前，须满足12个月以上的任职期限。

4. 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2025年—2026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归属的条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面业绩考核目标及归属安排如下表所示：

	归属期	对应考核年度	营业收入增长率(A)	
			目标值(A <sub>目标</sub> )	触发值(A <sub>触发</sub> )
首次授予的限制性股票	第一个归属期	2025年	以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于70%	以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于35%
	第二个归属期	2026年	以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于120%	以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于65%
	第三个归属期	2027年	以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于160%	以2024年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于90%
预留授予的限制性股票	第四个归属期	2028年	以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于200%	以2024年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于125%
	第一个归属期	2025年	以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于70%	以2024年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于35%
	第二个归属期	2026年	以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于120%	以2024年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于65%
考核指标				
营业收入增长率(A)			A≥A <sub>目标</sub>	X≥100%
			A≥A <sub>触发</sub>	X≥(1+A <sub>触发</sub> )/(1+A <sub>目标</sub> )

注：上述“营业收入”按截至本激励计划披露时点纳入合并范围的两家公司（普冉半导体（上海）股份有限公司和普冉半导体（成都）有限公司）合并口径计算，且经会计师事务所审计。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩未达业绩考核触发条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

5. 激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人绩效评价标准为“优秀及良好绩效”、“基本达标绩效”、“改进绩效”、“不合格绩效”四个等级，对应的归属情况如下：

绩效评价结果	优秀及良好绩效	基本达标绩效	改进绩效	不合格绩效
个人层面归属比例	100%	70%-90%	30%-60%	0%

在公司业绩考核达成绩效的情况下，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=（当年计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例）×个人层面归属比例。

激励对象当年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）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司的主营业务是非易失性存储器件及基于存储芯片的衍生芯片的设计与销售，目前主要产品包括NOR Flash和EEPROM两大类非易失性存储器件、微控制器芯片以及模拟产品。产品广泛应用于物联网、智能手机及周边、可穿戴、工业控制、汽车电子、安防等领域。公司在非易失性存储芯片领域深耕多年，凭借其低功耗、高可靠性的产品优势，在下游客户处积累了丰富的品牌口碑，成为国内NOR Flash和EEPROM的主要供应商之一。公司在非易失性存储器件领域具备技术、高可靠性和高性价比优势，针对客户容量、功能和封装要求，提供综合存储器件解决方案，获得市场的认可，实现了NOR Flash和EEPROM业务量的高速增长。基于存储器件技术优势，公司实施“存储+”战略，积极拓展通用微控制器和模拟芯片领域，依托公司在存储领域的技术优势和平台资源，实现向更高附加值领域和更多元化的市场拓展。公司将以“普冉之心，造福世界”的愿景，专注于产品创新，在继续完善非易失性存储器件产品线的同时，有效通过“存储+”战略，实现微控制器领域产品的高速发展，不断满足客户对高性能芯片的需求，在持续经营中实现技术积累，保障公司经营业务的可持续性发展。公司未来将持续专注于产品的研发和应用，并不断精进技术创新，保持高强度的研发投入使用，最大程度保证新产品研发进程，有计划地推进核心技术自主创新。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力，本激励计划决定选用营业收入作为公司层面的业绩考核指标，该指标能够反映公司主营业务的经营情况和市场的成长性。

根据本激励计划业绩指标の設定，以2023年营业收入为基数，公司2025年—2028年营业收入增长率目标值分别为70%、120%、160%、200%，公司2025年—2028年营业收入增长率触发值分别为35%、65%、90%、125%。该业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的未来发展等因素综合考虑而制定，设定的考核指标对未来发展具有一定挑战性，该指标一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，也能激励公司未来发展战略方向，促进经营目标的实现。

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做出较为全面、综合的评价。公司将根据激励对象考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及相应的归属比例。

综上所述，本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、公司授予权益及激励对象归属的程序

（一）本激励计划的实施程序

1. 薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。
2. 董事会审议通过薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。
3. 监事会负责审核本激励计划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并形成意见。
4. 公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。
5. 董事会审议通过本激励计划草案后的第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、监事会意见。
6. 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。

公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及其职务，公示期不少于10天，监事会对激励对象名单进行审核，充分公示公示后，公司在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会关于激励对象名单审核及公示情况的说明。

（二）股东大会对于在本激励计划及授权议案进行表决时，除独立董事应当就本激励计划及授权议案向股东大会提供独立董事投票权外，股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

9. 公司披露股东大会决议公告、经股东大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情况的自查报告、法律意见书。

10. 本激励计划经股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内（在授权权益条件的前提下，从条件成就后起算）首次授出权益并完成公告等后续程序。董事会根据股东大会的授权办理本激励计划的限制性股票归属、登记等事宜。

（二）限制性股票的授予程序

1. 自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。

2. 公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会及董事会应当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，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。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司在向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当及时发表明确意见。

3. 公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

4. 公司根据激励对象签订及认购情况将本激励计划管理登记，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，公司在每个60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）首次授予激励对象限制性股票并完成情况。若公司未能在60日内完成授予公告的，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3个月内不得再次审议股权激励计划。

6. 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. 在归属期内，公司应当对激励对象是否满足归属条件、薪酬委员会及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，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. 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户，并经注册会计师审核确认。逾期未缴付资金的激励对象视为放弃认购获授的限制性股票，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。未满足条件的激励对象，当该批次归属的限制性股票不得归属，并作废失效。公司应当及时披露权益安排实施情况的公告。

3. 激励对象对其已归属的限制性股票进行转让时，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、权益数量及权益价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划草案公布日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，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、股票拆细  
 $Q=Q_0 \times (1+n)$   
其中：Q<sub>0</sub>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、股票拆细比例（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

$Q=Q_0 \times n$

其中：Q<sub>0</sub>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。

3、配股

$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$

其中：Q<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划草案公布日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股或派息等事项，应对限制性股票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、股票拆细  
 $P=P_0 \times (1+n)$   
其中：P<sub>0</sub>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、股票拆细的比例（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；P为调整后的授予价格。

2、缩股

$P=P_0 \times n$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；n为每股缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；P为调整后的授予价格。

3、配股

$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / (P_1 \times (1 + n))$

其中：P<sub>0</sub>为调整前的授予价格；P<sub>1</sub>为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub>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。

4、派息

$P=P_0 - V$

其中：P<sub>0</sub>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0，公司股票票面金额。

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）本激励计划调整的程序

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。

十、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《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，公司将归属日后的每个资产负债日，根据最新取得的归属人数变动、业绩指标完成情况等信息，修正预计计入归属的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期应确认的服务计入相关成本费用和所有者权益。

（一）会计处理方法

1. 授予日

授予日第一类限制性股票尚不能归属，因此不需要进行相关会计处理。参照《股份支付》应用案例【授予限制性股票】，公司将授予日采用布莱克-斯科尔斯期权定价模型（Black-Scholes Model）确定限制性股票在授予日的公允价值。

2. 归属日

公司在归属日后的每个资产负债表日，以对归属日后的第二类限制性股票数量的最佳估计为基础，按照授予日限制性股票的公允价值与第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积——其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3. 可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4. 归属日

在归属日，如果达到归属条件，可以归属，结转归属日前每个资产负债日确认的“资本公积——其他资本公积”；如果全部或部分股票未被归属而失效或作废时，则减少所有者权益。

5. 第二类限制性股票公允价值的确定方法及涉及估值模型主要参数取值合理性  
公司Black-Scholes模型输入B-S模型主要参数，并运用该模型以2025年1月8日为计算的基准日，对授予的第二类限制性股票的公允价值进行了测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- （1）标的价格：106.01元/股（公司股票公布前一交易日收盘价）
- （2）有效期分别为：1年、2年、3年、4年（授予日至每期归属日届满的期限）
- （3）历史波动率：25.32%（都采用万得全A——指数代码：881001.WI最近一年年化波动率）
- （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年期、2年期、3年期及以上的人民币存款基准利率）
- （二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响  
公司向激励对象授予第二类限制性股票11,279,040股，其中首次授予89,023,270股。按照授予公司前一交易日的收盘数据测算第二类限制性股票的公允价值，预计首次授予的权益费用总额为4,837.51元，该等费用将总额作为本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，且在经营业绩考核实现、根据会计准则的规定，具体实施时以“实际授予日”计算的股份公允价值为准，假设公司2025年2月授予，且授予的全部激励对象均符合本激励计划规定的归属条件且在各自归属期内全部权益归属，则2025年—2029年限制性股票成本摊销情况如下：

摊销期的总费用	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年
4,837.51	2,259.79	1,417.16	780.46	353.51	26.60

注：1、上述费用为预计成本，实际成本与实际授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及授予日归属权益数量密切相关；

2、摊销费用计入上述股份支付费用科目的摊销影响；

3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出具的审计报告为准。

本激励计划的实施将不会在成本费用中列支。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将对有效期前各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用，由此发挥核心员工的积极性，提高经营业绩，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，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有归属资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的归属条件，经公司董事会批准，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. 公司有权要求激励对象将其岗位职务的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或激励对象违反法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等严重损害公司利益或声誉的，经公司董事会批准，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. 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他税费。

4. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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。

5. 公司应当按照相关法规、规范性文件的规定对本激励计划相关的信息披露及时性、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，并及时履行本激励计划的相关申报义务。

6. 公司应当根据本激励计划和《中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足归属条件的激励对象办理限制性股票归属登记手续。若因不符合中国证监会、证券交易所登记结算公司的原因造成激励对象未能完成限制性股票归属登记手续并给激励对象造成损失，公司不承担任何责任。

（二）法律、法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

12. 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. 激励对象有权依法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. 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不得转让、用于担保或偿还债务。

5. 激励对象按照本激励计划的规定获授的限制性股票，在归属登记前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票分红、股息的分配。

6. 激励对象因本激励计划获授权益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

7. 激励对象享有投票权，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益条件而使权益未归属的，激励对象在提供书面承诺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，将因本激励计划所获得的全部利益返还公司。

8. 激励对象对本激励计划的实施中出现《上市公司规则》第10.4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不得归属，并作废失效。

9. 如激励对象存在行使权益后违约的，应当在与公司约定的业绩期限内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；如果激励对象在行使权益后违约，并在与公司约定的业绩期限内从事与公司业务相同或类似的工作，应将其在本激励计划所获得全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

10. 法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

1. 其激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

2. 公司对本激励计划的实施履行信息披露义务和《限制性股票授予协议书》的规定解决，规定不明确时，双方应按照国家法律法规和公平合理原则协商解决；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。

3. 激励对象对本激励计划的激励对象，并不构成对公司聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象的《劳动用工》或聘用合同确定对员工的聘用关系。

十二、股权激励计划变更与终止

（一）本激励计划变更

1. 公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，变更需经薪酬委员会及董事会审议通过。公司对已审议通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括授权提前回购和降低授予价格的情形。

2. 公司应及时披露变更原因、变更内容。公司薪酬委员会、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情形发表意见。

（二）本激励计划终止

1. 公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。股东大会审议通过后实施本激励计划之后终止实施本激励计划的，应提交董事会审议，经股东大会审议并披露。

2. 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本激励计划是否符合《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。

（三）公司发生异常情形的处理

1. 公司出现下列情形之一时，本激励计划终止实施，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不得归属，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. 公司发生如下任一情形时

当发生发生合并、分立等情形时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划；

3. 公司控制权发生变更

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后决定是否终止实施本激励计划；

4. 公司因信息披露被监管部门立案调查，且未就涉嫌违法违规行为重大违法，导致不符合限制性股票授予条件或因归属安排，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。

激励对象获授限制性股票已归属的，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而遭受损失的，可按本激励计划相关规定向公司或负有责任的激励对象进行追偿。董事会应当按前款规定和本激励计划相关安排追究激励对象所得收益。

（四）激励对象个人情况发生变化的处理

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，其已获授的限制性股票仍按照本激励计划规定的程序进行。

（2）若激励对象担任本公司监事、执行董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务，则已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（3）激励对象因被追缴法、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动用工关系或聘用关系的，激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益；已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

2、激励对象离职

（1）激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（2）激励对象若因公司裁员等原因被迫离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违规等行为的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

3、激励对象退休

激励对象退休返聘的，其已获授的限制性股票将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司退休返聘要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

4、激励对象丧失劳动能力

（1）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（2）激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

5、尚未归属股票

（1）激励对象若因执行职务而身故的，由薪酬委员会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照发生前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入归属条件；或其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（2）激励对象若因其他原因而身故的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

6. 激励对象所在子公司发生控制权变更

在该子公司任职的，其已归属的限制性股票不作处理，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

7. 激励对象资格发生变化

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，其已归属的限制性股票不作处理，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。

## &lt;