股票代码:601002 股票简称:晋亿实业 公告编号:临2026-014号

晋亿实业股份有限公司 第八届董事会2026年第四次会议决议公告

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个别及连带责任。

一、董事会会议召开情况

晋亿实业股份有限公司(以下简称“公司”)第八届董事会2026年第四次会议于2026年6月29日以通讯方式召开,本次会议议案以专人送达、传真或邮件等方式送达各位董事。应到董事9名,实到董事9名。公司高级管理人员列席了会议。会议由公司董事长蔡永龙先生主持,会议的召开程序符合《公司法》和《公司章程》的有关规定。

二、董事会会议审议情况

1、审议通过《关于(2026年限制性股票激励计划(草案))及摘要的议案》

为持续推进长期激励机制的建设,吸引和留住优秀人才,有效结合股东利益、公司利益和员工利益,公司遵循收益与贡献对等的原则,根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《公司章程》等有关规定,拟定《2026年限制性股票激励计划(草案)》及摘要。

表决结果:6票同意,0票反对,0票弃权,董事欧元程、张勇、王伟回避表决。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。本议案需提交公司股东会审议。

具体内容详见公司同日于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn) 披露的《晋亿实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)》及《晋亿实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2026-015)。

2、审议通过《关于(2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法)的议案》

为保证2026年限制性股票激励计划的顺利实施,公司根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》《公司章程》《2026年限制性股票激励计划(草案)》等有关规定,拟定《晋亿实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果:6票同意,0票反对,0票弃权,董事欧元程、张勇、王伟回避表决。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。本议案需提交公司股东会审议。

具体内容详见公司同日于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn) 披露的《晋亿实业股份有限公司2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

3、审议通过《关于提请股东会授权董事会办理2026年限制性股票激励计划有关事项的议案》

提请股东会授权董事会负责2026年限制性股票激励计划的具体实施,包括但不限于以下有关事项:

(1)授权董事会确定本次激励计划的资格和条件,确定第一类限制性股票的授予日;

(2)授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等情形时,按照本激励计划的有关规定,对第一类限制性股票的授予数量进行相应调整;

(3)授权董事会在符合授予条件时,向激励对象授予第一类限制性股票并办理相关事宜,包括但不限于与激励对象签署《限制性股票授予协议》;

(4)授权董事会在第一类限制性股票授予前,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,将未实际授予的第一类限制性股票直接调减或在其他激励对象之间进行分配;

(5)授权董事会对激励对象的解除限售资格、解除限售条件进行审查确认,并同意董事会将该项权利授予薪酬和考核委员会行使;

(6)授权董事会办理第一类限制性股票解除限售时所必需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所、证券登记结算机构申请办理有关登记业务;

(7)授权董事会负责本激励计划的管理,包括但不限于取消激励对象的参与资格,相应地,取消激励对象已获授尚未解除限售的第一类限制性股票,由公司回购注销;办理已身故(死亡)的激励对象尚未解除限售的权益继承事宜;

(8)授权董事会确定本股权激励计划第一类限制性股票的激励对象、授予数量、授予价格和授予日等全部事宜;

(9)授权董事会负责本激励计划的调整,在不违背本激励计划有关规定的前提下,不定期调整本激励计划的配套制度。若相关法律、法规或监管机构要求该等修改行为需得到股东会或/和相关监管机构批准的,董事会的该等修改行为必须得到相应的批准;

(10)授权董事会办理实施本激励计划所涉的其他事宜,但有关规定明确需由股东会行使的权利除外;

(11)提请公司股东会授权董事会,就本次激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为;

(12)授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师事务所、律师事务所、证券公司等中介机构;

(13)上述授权事项中,有关规定明确规定需由董事会决议通过的事项除外,其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使;

(14)股东会向董事会授权的期限与本激励计划的有效期一致。

表决结果:6票同意,0票反对,0票弃权,董事欧元程、张勇、王伟回避表决。

本议案已经董事会薪酬与考核委员会审议通过。本议案需提交公司股东会审议。

4、审议通过《关于提请召开2026年第一次临时股东会的议案》

具体内容详见公司同日于上海证券交易所网站(www.sse.com.cn) 披露的《晋亿实业股份有限公司关于召开2026年第一次临时股东会的通知》(公告编号:2026-016)。

表决结果:9票同意,0票反对,0票弃权。

特此公告。

晋亿实业股份有限公司董事会

二〇二六年六月三十日

证券代码:601002 证券简称:晋亿实业 公告编号:临2026-015号

晋亿实业股份有限公司 2026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
- 股份来源:公司定向发行的本公司人民币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:公司拟向激励对象授予721.00万股公司限制性股票,约占本激励计划公告日公司股本总额85,444.07万股的0.76%,本次授予为一次性授予,无预留权益。

一、公司基本情况

(一)公司简介

公司名称:晋亿实业股份有限公司

上市日期:2007-01-26

注册地址:浙江省嘉兴市嘉善县经济开发区晋亿大道8号

注册资本:95,444.0720万元

法定代表人:蔡永龙

经营范围:生产销售紧固件、钨钢模具、五金制品、钢丝拉丝、铁道扣件,从事非配额许可证、非专营商品的收购出口业务,紧固件产品的研究和开发业务,从事钢轨及上述同类产品的批发、进出口业务(涉及配额、许可证、专项规定管理的商品按照国家有关规定办理),佣金代理(拍卖除外)。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)

(二)董事会、高级管理人员构成情况

公司本届董事会由9名董事构成,分别是:董事长蔡永龙,董事张勇、欧元程、王伟、蔡晋彬、蔡林玉华,独立董事张惠忠、范黎明、陈喜昌。

公司现任高级管理人员共7人,分别是:总经理蔡晋彬,副总经理俞杰、欧元程、蔡林玉华、车佩芬,董事会秘书郎福权,财务负责人王伟。

(三)最近三年业绩情况

单位:元 币种:人民币

主要会计数据	2025年	2024年	2023年
营业收入	2,336,420,650.18	2,369,711,200.15	2,314,182,531.10
归属母公司股东的净利润	242,215,077.70	130,141,270.36	-19,285,554.96
扣除非经常性损益后的归属母公司股东净利润	235,415,920.27	130,924,398.44	-19,438,092.78
经营活动产生的现金流量净额	373,828,548.26	626,102,513.90	357,442,234.52
	2025年末	2024年末	2023年末
归属于上市公司股东的净资产	4,329,757,737.17	4,175,085,453.46	4,151,300,339.79
总资产	5,256,438,131.79	5,181,470,875.50	5,219,639,214.68
主要财务指标	2025年	2024年	2023年
基本每股收益(元/股)	0.25	0.14	-0.02
稀释每股收益(元/股)	0.25	0.14	-0.02
扣除非经常性损益后的基本每股收益(元/股)	0.25	0.14	-0.02
加权平均净资产收益率(%)	5.73	3.14	-0.46
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%)	5.57	3.16	-0.46

二、股权激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构,促进公司建立、健全激励机制和约束机制,增强公司管理团队和核心骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感,公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件,以及《公司章程》制定本激励计划。本激励计划的目的为:

1、进一步完善公司治理结构,建立健全公司长期、有效的激励约束机制,完善公司薪酬考核体系,有效地将股东、公司和激励对象三方利益结合在一起,促进公司持续、稳健、快速的发展;

2、借鉴以价值为导向的绩效文化,建立股东与经营管理层及核心骨干之间的利益共享、风险共担机制,提升公司管理团队的凝聚力和公司竞争力,确保公司未来发展战略和经营目标的实现;

3、倡导公司与个人共同持续发展的理念,充分调动公司核心骨干人员及对公司持续发展有直接影响的核心骨干的主动性和创造性,吸引和保留优秀的管理人才和业务骨干,多方面打造人力资源优势,为公司的持续快速发展注入新的动力。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第一类限制性股票,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的本公司人民币A股普通股股票。

四、拟授出的限制性股票数量

公司拟向激励对象授予721.00万股公司限制性股票,约占本激励计划公告日公司股本总额95,444.07万股的0.76%。

本激励计划实施后,公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%,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本公司股票数量累计未超过本激励计划提交股东会审议时公司股本总额的1%。

五、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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《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

本激励计划的激励对象均为公司(含子公司)董事、高级管理人员、核心技术人员以及核心骨干人员,不包括独立董事,亦不包括持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。

本激励计划的激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名,并经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

3、激励对象确定的原则

根据《管理办法》规定下述人员不得参与本激励计划:

(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的;

(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)具有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。

所有激励对象必须在公司授予限制性股票时以及本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

(二)激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计69人,占公司截至2025年12月31日在职员工总数2,214人的3.12%,包括公司董事、高级管理人员、核心技术人员以及核心骨干人员。

以上激励对象中,不包括持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。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有效期内与公司存在聘用关系、劳务关系或劳动关系。

(三)激励对象人员名单及分配情况

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:

姓名	籍贯/地区	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划草案公告时股本总额的比例
欧元程	中国台湾	副总经理	35.00	4.85%	0.04%
俞 杰	中国	副总经理	35.00	4.85%	0.04%
张 勇	中国	董事	35.00	4.85%	0.04%
王 伟	中国	董事、财务负责人	10.00	1.39%	0.01%
郎福权	中国	董事会秘书	76.00	10.54%	0.08%
核心骨干人员(64人)			530.00	73.51%	0.56%
合计			721.00	100.00%	0.76%

注:1、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本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。公司全部有效期内的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草案公告时公司股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立董事;亦不包括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父母、配偶、子女。

3、本激励计划授予的激励对象包括6名中国台湾籍员工欧*程、陈*缓、林*廷、陈*安、陈*浩与赖*宏。

4、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,可以将激励对象放弃的权益份额在激励对象之间进行分配或直接调减,但调整后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不超过公司总股本的1.00%。

5、本激励计划激励对象为公司股东或公司董事时,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、作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应履行回避表决的义务。

6、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异,系四舍五入所致。

(四)激励对象的核实

1、公司将在召开股东会前,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。

2、公司董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。

3、公司应在股东会审议本激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经董事会薪酬与考核委员会核实。

4、公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》等相关法律、法规、规范性文件及本激励计划相关规定出具专业意见。

六、限制性股票的授予与解除限售条件

(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)限制性股票的解除限售条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下解除限售条件方可办理解除限售事宜:

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,激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息;某一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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

3、激励对象解除限售的任职期限要求:

激励对象获授的各批次限制性股票在解除限售前,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

本激励计划授予限制性股票的考核年度为2026年-2027年两个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到下述考核目标作为激励对象的解除限售条件,达成两个条件之一方可解锁。公司层面业绩考核目标如下表所示:

解锁期	考核年度	业绩考核指标		
		对应考核年度使用的扣非净利润(A)	目标值(Am)	触发值(An)
第一个解锁期	2026年	公司2026年扣非净利润	不低于2.70亿元	不低于2.59亿元
第二个解锁期	2027年	公司2026年至2027年累计扣非净利润	不低于5.80亿元	不低于5.44亿元

考核完成情况	公司层面可解除限售比例(X)
A≥Am	X=100%
An≤A<Am	X=80%
A<An	X=0%

注:1、上述“扣非净利润”均指归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润为基础,并且剔除本员工持股计划和有效期内激励计划股份支付费用的影响数值作为计算依据。

2、上述业绩条件涉及的业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

若公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应年度所获授的限制性股票不得解除限售,由公司进行回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

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。激励对象个人考核评级由个人绩效考核结果决定。其中,个人绩效分为A、B、C、D四个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面解除限售系数,对应的情况如下:

业绩考核等级	A	B	C	D
解除限售比例	100%	90%	80%	0%

激励对象考核当年因个人层面绩效考核不达标或未完全达标而不能解除限售的限制性股票,由公司进行回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

若各年度公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面可解除限售比例×个人层面可解除限售比例。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。扣非净利润聚焦公司主营业务经营成果,能够精准体现公司核心业务的盈利水平、经营效率与市场拓展能力,树立较好的资本市场形象。具体业绩考核目标的确定综合考虑了宏观经济整体走势、行业发展状况、市场竞争格局以及公司未来的发展规划等因素,综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学。

除公司层面业绩考核外,公司对激励对象个人还设置了严密的绩效考核,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相应年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

综上,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,能够达到本激励计划的考核目的。

九、限制性股票激励计划的调整方法和程序

(一)限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,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、派息或增发等事项,激励对象获授的限制性股票数量应进行如下调整:

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

Q=Q0×(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、股票拆细的比率(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、缩股

Q=Q0×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。

3、配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×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。

4、派息、增发

公司在发生派息、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

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股或增发等事项,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、股票拆细

P=P0÷(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、股票拆细的比率;P为调整后的授予价格。

2、缩股

P=P0÷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。

3、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。

4、配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(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。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票价格不做调整。

(三)限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时,根据公司股东会授权,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。

因其他原因需要调整限制性股票数量、授予价格或其他条款的,应经董事会作出决议并经股东会审议批准。

(四)限制性股票回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后,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、缩股等事项,公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购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=Q0×(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、股票拆细的比率(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、缩股

Q=Q0×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。

3、配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×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);P为调整后的限制性股票数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。

(二)限制性股票回购价格的调整方法

若公司发生派息,资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项,则对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的回购价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率;P为调整后的回购价格。

2、缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的回购价格;n为缩股比例;P为调整后的回购价格。

3、派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的回购价格;V为每股的派息额;P为调整后的回购价格。经派息调整后,P仍须大于1。

4、配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的回购价格;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为调整后的回购价格。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票价格不做调整。

(六)限制性股票回购数量和价格的调整程序

公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量及价格;董事会根据上述规定调整回购价格与数量后,应及时公告。

因其他原因需要调整限制性股票回购数量及价格的,应经董事会做出决议并经股东会审议批准。

(七)限制性股票回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案,依法将回购股份的方案提交股东会批准,并及时公告。公司实施回购时,应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票,经证券交易所确认后,由登记结算公司办理登记结算事宜。

十、本激励计划实施、授予、解除限售的程序

(一)本激励计划的实施程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案,并提交董事会审议。

2、董事会应当依法对本激励计划作出决议。董事会审议激励计划时,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会审议;同时提请股东会授权,负责实施限制性股票的授予、解除限售、登记及回购工作。

3、董事会薪酬与考核委员会应当就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、法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

4、本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司将在召开股东会前,通过内部网站或其他途径,在公司内部公示激励对象姓名和职务,公示期不少于10天。董事会薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议股权激励计划前5日披露董事会薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

5、公司应当对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查,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,不得成为激励对象,法律、法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。

6、股东会应当对本次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、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。公司股东会审议本激励计划时,拟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会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司将在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东会授权后,董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定限制性股票授予方案。

2、董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的限制性股票授予方案。

3、股东会审议通过本激励计划后,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。

4、公司在向激励对象授予限制性股票前,董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议并公告。

董事会薪酬与考核委员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限制性股票的条件是否成就出具法律意见。

5、公司董事会薪酬与考核委员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。

6、公司向激励对象授出限制性股票与股权激励计划的安排存在差异时,董事会薪酬与考核委员会(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。

7、股权激励计划经股东会审议通过后,公司应当在60日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的,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。根据《管理办法》规定,公司不得授予限制性股票的期间不计算在60日内。

8、公司授予限制性股票前,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登记结算事宜。

(三)限制性股票的解除限售程序

1、公司董事会应当在限制性股票解除限售前,就本激励计划设定的激励对象解除限售条件是否成就进行审议。董事会薪酬与考核委员会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对限制性股票解除限售条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足解除限售条件的激励对象,由公司统一办理解除限售事宜,对于未满足解除限售条件的激励对象,由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、激励对象可对已解除限售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、法规和规范性文件的规定。

4、公司办理限制性股票的解除限售事宜前,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登记结算事宜。

十一、公司与激励对象各自的权利义务

(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解除限售条件,公司将按本激励计划规定回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经公司董事会批准,公司将按本激励计划规定回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票,并且要求激励对象返还其已解除限售的限制性股票所获的收益。

3、公司根据国家有关税收法律、法规的规定,为激励对象代扣代缴其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有关权益提供贷款或其他任何形式的财务资助,包括为其贷款提供担保。

5、公司应按照相关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务;公司应当根据本激励计划以及中国证监会、上交所、登记结算公司等有关规定,积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定进行限制性股票的解除限售操作。但若因中国证监会、上交所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

6、公司确定本期计划的激励对象不意味着保证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,公司对员工的聘用管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

7、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,未解除限售的限制性股票由公司回购;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。

8、相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》规定的公司具有的其他权利和义务。

(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、激励对象应当按照本激励计划规定限售其获授的限制性股票。

3、激励对象按照本激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定进行解除限售。

5、激励对象获授的限制性股票在锁定期内不得转让、用于担保或偿还债务。

6、公司进行现金分红时,激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有;若该部分限制性股票未能解除限售,公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红,并做相应会计处理。

7、激励对象因本激励计划获得的收益,应按国家税收法律、法规的规定缴纳个人所得税及其他税费,并履行纳税申报义务。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的,应于离职前将尚未交纳的个人所得税交纳至公司,并由公司代为履行纳税义务。

8、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解除限售安排的,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,将因股权激励计划所获得的全部利益返还给公司。

9、法律、法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将与每一位激励对象签署股权激励协议,明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

十二、股权激励计划变更与终止

(一)本激励计划变更程序

1、公司在股东会审议通过本激励计划之前对其进行变更的,薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议,变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东会审议的本激励计划进行变更的,薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议,变更方案应提交股东会审议,且不得包括导致提前解除限售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,薪酬与考核委员会需向公司董事会提出建议,董事会薪酬与考核委员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专业意见。

(二)本激励计划终止程序

1、公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的,终止实施股权激励计划,不得向激励对象继续授予新的权益,激励对象根据股权激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2、激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象情形的,公司不再继续授予其权益,其已获授但尚未行使的权益终止行使。

3、公司在股东会审议前拟终止本激励计划的,需董事会审议通过并披露。公司在股东会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应提交董事会、股东会审议并披露。

4、公司应当及时披露股东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。

5、本激励计划终止时,公司应当回购尚未解除限售的限制性股票,并按照《公司法》的规定进行处理。

6、公司回购限制性股票前,在履行相应审议程序后,应当及时向证券交易所申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理限制性股票回购注销手续。

十三、限制性股票会计处理

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,公司将在限售期的每个资产负债表日,根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计可解除限售的限制性股票数量,并按照限制性股票授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一)会计处理方法

1、授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认银行存款、股本和资本公积。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定,在限售期内的每个资产负债表日,按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售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、解除限售日

在解除限售日,如果达到解除限售条件,可以解除限售;如果全部或部分股票未能解除限售,则由公司进行回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息,按照会计准则及相关规定处理。

4、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》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定,每股限制性股票的股份支付公允价值=限制性股票的公允价值-授予价格。

(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解除限售安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求,本激励计划授予的限制性股票成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示(假设于2026年7月31日授予,授予价格假设为2.41元,授予日股价假设为4.28元):

年份	2026年	2027年	2028年	合计
各年限制性股票摊销费用(万元)	421.33	730.31	196.62	1,348.27

注:1、上述摊销费用为预测成本,并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予价格、授予日、授予日收盘价和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关,同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述摊销费用预测对公司经营成果的