公司代码:603353　　公司简称:和顺石油

湖南和顺石油股份有限公司

【2026】半年度报告摘要

第一节重要提示

1.1本半年度报告摘要来自半年度报告全文,为全面了解本公司的经营成果、财务状况及未来发展规划,投资者应当到http://www.sse.com.cn网站仔细阅读半年度报告全文。

1.2本公司董事会及董事、高级管理人员保证半年度报告内容的真实性、准确性、完整性,不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,并承担个别和连带的法律责任。

1.3公司全体董事出席董事会会议。

1.4本半年度报告未经审计。

1.5董事会决议通过的本报告期利润分配预案或公积金转增股本预案

本报告期无利润分配预案或公积金转增股本预案。

第二节公司基本情况

2.1公司简介

公司股票简况				
股票种类	股票上市交易所	股票简称	股票代码	变更前股票简称
A股	上海证券交易所	和顺石油	603353	无

联系人和联系方式	董事会秘书	证券事务代表
姓名	马文婧	舒来
电话	0731-89708656	0731-89708656
办公地址	湖南省长沙市雨花区万家丽中路二段58号和顺大厦	湖南省长沙市雨花区万家丽中路二段58号和顺大厦
电子信箱	603353@hnhsjt.com	603353@hnhsjt.com

2.2主要财务数据

单位:元币种:人民币

	本报告期末	上年度末	本报告期末比上年度末增减(%)
总资产	3,123,879,960.81	1,918,218,617.70	62.85
归属于上市公司股东的净资产	1,650,051,157.56	1,585,111,265.27	4.10
	本报告期	上年同期	本报告期比上年同期增减(%)
营业收入	1,368,318,893.82	1,456,405,196.02	-6.05
利润总额	99,445,086.42	18,063,132.42	450.54
归属于上市公司股东的净利润	81,550,263.84	14,048,858.05	480.48
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	24,462,895.96	6,412,952.61	281.46
经营活动产生的现金流量净额	94,796,019.73	222,234,133.87	-57.34
加权平均净资产收益率(%)	5.02	0.85	增加4.17个百分点
基本每股收益(元/股)	0.48	0.08	500.00
稀释每股收益(元/股)	0.48	0.08	500.00

2.3前10名股东持股情况表

单位: 股

截至报告期末股东总数(户)	13,976
截至报告期末表决权恢复的优先股股东总数(户)	0

前10名股东持股情况						
股东名称	股东性质	持股比例(%)	持股数量	持有有限售条件的股份数量	质押、标记或冻结的股份数量	
湖南和顺投资发展有限公司	境内非国有法人	42.10	72,371,000	0	无	0
晏喜明	境内自然人	10.66	18,322,850	0	无	0
陈琬宜	其他	6.00	10,314,360	0	质押	10,314,360
赵尊铭	境内自然人	5.83	10,014,870	0	无	
赵雄	境内自然人	2.00	3,434,920	0	无	0
海盛公司有限责任公司	其他	1.29	2,219,903	0	未知	0
海南顺丰私募基金管理合伙企业(有限合伙)-顺丰明月1号私募证券投资基金	其他	1.21	2,085,850	0	未知	0
龙小珍	境内自然人	1.09	1,876,340	0	未知	0
中信证券资产管理(香港)有限公司-客户资金	其他	1.02	1,746,443	0	未知	0
中国银行股份有限公司-华夏数字经济龙头混合型发起式证券投资基金	其他	0.92	1,587,400	0	未知	0
上述股东关联关系或一致行动的说明	1.湖南和顺投资发展有限公司实际控制人赵忠系股东晏喜明之配偶、股东赵尊铭之父亲、股东赵雄之兄弟。 2.公司未知其他股东之间是否存在关联关系或者一致行动关系。					
表决权恢复的优先股股东及持股数量的说明	不适用。					

2.4截至报告期末的优先股股东总数、前10名优先股股东情况表

□适用√不适用

2.5控股股东或实际控制人变更情况

□适用√不适用

2.6在半年度报告批准报出日存续的债券情况

□适用√不适用

第三节重要事项

公司应当根据重要性原则,说明报告期内公司经营情况的重大变化,以及报告期内发生的对公司经营情况有重大影响和预计未来会有重大影响的事项

□适用√不适用

【半年度报告摘要】

二、股权激励计划目的

为进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励约束机制,吸引和留住公司优秀人才,充分调动其积极性和创造性,有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力,有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,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》")、《上海证券交易所股票上市规则》(以下简称"《上市规则》")等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,公司制定了《2026年股票期权激励计划(草案)》(以下简称"本激励计划")。

三、股权激励方式及标的股票来源

(一)本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

(二)本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

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、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为360.00万份,约占本激励计划草案公布日公司股本总额17,041.80万股的2.11%。本次授予为一次性授予,无预留权益。本激励计划下授予的每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下,在可行权期内以行权价格购买1股本公司人民币A股普通股股票的权利。

截至本激励计划草案公布日,公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的10.00%。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数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

五、激励对象的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》《上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《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为在公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务(技术)员工。对符合本激励计划激励对象范围的人员,由董事会薪酬与考核委员会(以下简称"薪酬委员会")核实确定激励对象名单。

激励对象的确定依据与实施本激励计划的目的相符合,符合相关法律法规和证券交易所相关规定的要求。

(二)激励对象人数/范围

本激励计划涉及的激励对象共计200人,占公司截至2026年6月30日员工总数668人的29.94%,包括:

1.董事、高级管理人员;

2.中层管理人员及核心业务(技术)员工;

本激励计划激励对象中包含两名外籍员工,该等外籍员工任职关键岗位,在公司的业务拓展等方面发挥重要作用,通过实施本激励计划将进一步促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

以上激励对象中,不包括和顺石油独立董事、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。本激励计划的激励对象中,公司董事和高级管理人员必须经公司股东会或职工代表大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

(三)激励对象获授权益的分配情况

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公布日股本总额的比例
刘静	职工董事	10.00	2.78%	0.06%
马文婧	副经理、董事会秘书	10.00	2.78%	0.06%
余美玲	财务总监	10.00	2.78%	0.06%
曾跃	副经理	5.00	1.39%	0.03%
小计(4人)		35.00	9.72%	0.21%
中层管理人员及核心业务(技术)员工(196人)		325.00	90.28%	1.91%
合计		360.00	100.00%	2.11%

注:上表中部分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。

上述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累计未超过公司股本总额的1.00%。公司全部在有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的10.00%。激励对象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,将激励对象放弃的股票期权份额直接调减或在激励对象之间进行分配。

(四)不能成为本激励计划激励对象的情形

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。

若在本激励计划实施过程中,激励对象出现以上任何情形的,公司将终止其参与本激励计划的权利,其已行权的股票期权不作处理,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(五)激励对象的核实

1.公司董事会审议通过本激励计划后,公司将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.公司薪酬委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司薪酬委员会核实。

六、行权价格及确定方法

行权价格	_26.25___元/份
行权价格的确定方式	√前1个交易日均价,_32.81___元/股 √前20个交易日均价,_30.72___元/股 □前60个交易日均价,_34.31___元/股 □前120个交易日均价,_40.34___元/股

(一)股票期权的行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为每份26.25元。国满足行权条件后,激励对象获授的每份股票期权可以26.25元的价格购买1股公司股票。

(二)股票期权的行权价格的确定方法

1.确定方法

本激励计划股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价的80%,为每股26.25元;

(2)本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价的80%,为每股24.58元。

2.定价方式的合理性说明

本激励计划股票期权行权价格的定价依据参考了《管理办法》第二十九条的规定:定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为根本目的,本着"重点激励、有效激励"的原则予以确定。

为了推动公司整体经营继续平稳、快速发展,维护股东利益,公司必须持续建设并巩固股权激励这一有效促进公司发展的制度;同时,抓住公司发展中的核心力量和团队,予以良好有效的激励,在将公司业绩作为核心考核指标的基础上,公司确定了本次股票期权权授予的激励对象:包括公司(含子公司)董事、高级管理人员、中层管理人员及核心业务(技术)员工。其中,一部分激励对象承担着制订公司发展战略、引领公司前进方向的重大责任;一部分激励对象是公司业务板块和管理工作的直接负责人;还有部分激励对象是公司重要工作的承担者,对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为,在依法合规的基础上,以较低的行权价格实现对这些核心人员的激励,可以真正提升激励对象的工作热情和责任感,有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益,从而推动激励目标得到可靠的实现。

基于以上目的,并综合激励对象行使相应的股票期权所需承担的出资金额、纳税义务等实际成本,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本激励计划股票期权的行权价格确定为26.25元/份。

七、本激励计划的有效期、授权日、等待期、行权安排和禁售期

(一)本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止,最长不超过48个月。

(二)本激励计划的授权日

本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将在60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)按相关规定召开董事会向激励对象授予权益并完成公告、登记等相关程序,公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,根据《管理办法》规定公司不得授出权益的期间不计算在60日内。

授权日在本激励计划经公司股东会审议通过后由公司董事会确定,授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

(三)本激励计划的等待期

激励对象获授的股票期权的等待期均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

(四)本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,但在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划股票期权的行权安排如下表所示:

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权完成授权登记之日起12个月后的首个交易日起至股票期权完成授权登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自股票期权完成授权登记之日起24个月后的首个交易日起至股票期权完成授权登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,并由公司根本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权,公司将予以注销。

在满足股票期权行权条件后,公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

(五)本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定,按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》执行,具体内容如下:

1.激励对象为公司董事和高级管理人员的,在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内,每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的25%,在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

2.激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或者在卖出后6个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益,法律法规及相关监管规定另有豁免的除外。

3.在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股票转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

八、获授权益与行权的条件

(一)股票期权的授予条件

只有在同时满足下列条件时,公司方可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,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.激励对象未发生以下任一情形:

(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)股票期权的行权条件

行权期内同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:

1.本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行权的股票期权应当由公司注销。

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行权的股票期权不得行权,由公司注销。

3.激励对象行使权益的任职期限要求

激励对象获授的股票期权的等待期均自激励对象获授的股票期权完成授权登记之日起算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

(四)本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后方可开始行权,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,但在相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票有限制的期间内不得行权。

在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生了变化,则激励对象行权时应当符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

本激励计划股票期权的行权安排如下表所示:

行权期	对应考核年度	业绩考核目标		
		营业收入增长率(A,以2025年为基数)		净利润增长率(B,以2025年为基数)
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Bm)
第一个行权期	2026	8.00%	5.00%	225.00%
第二个行权期	2027	15.00%	10.00%	230.00%

考核指标	业绩完成度		公司层面行权比例(X)
营业收入增长率(A)或净利润增长率(B)	A≥Am或B≥Bm		X=100%
	An≤A<Am且B<Bm		X=80%
	A<An且B<Bm		X=0%

注:(1)上述"营业收入"指经审计的上市公司营业收入、"净利润"指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润,并以剔除本次及其他员工激励计划产生的股份支付费用影响后的数值作为计算依据,下同;

(2)因公司考核基年(即2025年度)净利润为负,故净利润增长率=(考核年度净利润-2025年度净利润)÷|2025年度净利润|×100%;

(3)上述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。

行权期内,公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若条件行权期内,公司当期业绩水平情况为A(Am且B(Bm的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部不得行权,由公司注销。

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绩效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价结果分为A、B、C、D四个等级,分别对应的个人层面行权比例如下所示:

考核结果	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%

在公司业绩目标达成的前提下,激励对象当年实际可行权额度=个人当年计划行权额度×公司层面行权比例(X)×个人层面行权比例。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法》执行。

(三)公司业绩考核指标设定的科学性、合理性说明

公司深耕成品油流通领域,构建起集加油站零售连锁、成品油仓储、物流配送、批发于一体的完整产业链生态。2025年,受到供应过剩、需求端疲软和地缘政治等因素的综合影响,国际原油市场呈现"前高后低、大幅回落"的运行态势,整体由供需宽松格局主导,价格波动呈现明显下行趋势。2025年国内炼厂汽油、柴油出厂价走势与国际原油价格高度联动,随原油成本下行呈现全年累计大幅下调态势,行业整体面临"量价齐跌、毛利收缩"的经营压力。公司所处成品油行业正经历结构性变革,面对加油站行业成品油消费持续下行、长期发展压力凸显的现状,公司立足长远,主动谋划转型,在稳定传统业务的同时,向高增长、高附加值的半导体行业布局,寻求新的业绩增长点,实现"传统能源+科技"的双轮驱动发展。未来公司将持续加大在半导体领域的投入,逐步实现多元化发展,对冲传统主业周期性风险,为公司长期高质量发展注入新动能。

在此基础上,公司推出了本激励计划,根据本激励计划业绩指标的设定,公司以2025年营业收入、净利润为基数,2026年度考核营业收入增长率触发值、目标值分别为5.00%、8.00%,或净利润增长率目标值为225.00%;2027年度考核营业收入增长率触发值、目标值分别为10.00%、15.00%,或净利润增长率目标值为230.00%。该业绩指标的设定结合了公司现状、未来战略规划以及行业的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,能聚焦公司未来发展战略方向,稳定经营目标的实现。

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作出较为准确且全面的综合评价。公司将根据激励对象行权对应的考核年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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、本激励计划的调整方法和程序

(一)股票期权数量的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,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、股票拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0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为调整后的股票期权数量。

2.缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为缩股比例(即1股和顺石油股票缩为n股股票);Q为调整后的股票期权数量。

3.配股

Q=Q0×P1×(1+n)/(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前的股票期权数量;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为调整后的股票期权数量。

4.增发

公司在发生增发新股的情况下,股票期权的行权数量不作调整。

(二)股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权完成行权登记期间,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,应对股票期权行权价格进行相应的调整,但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。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为调整前的行权价格;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(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);P为调整后的行权价格。

2.缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的行权价格;n为缩股比例(即1股和顺石油股票缩为n股股票);P为调整后的行权价格。

3.配股

P=P0×(P1+P2×n)/[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的行权价格;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为调整后的行权价格。

4.派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的行权价格;V为每股的派息额;P为调整后的行权价格。经派息调整后,P仍须大于公司股票票面金额。

5.增发

公司在增发新股的情况下,股票期权的行权价格不作调整。

(三)本激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权授予数量和行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后,应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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出具专业意见。

十、公司授予权益及激励对象行权的程序

(一)本激励计划的生效程序

1.薪酬委员会应当就拟订和修订本激励计划提出建议,并报公司董事会审议。

2.董事会审议本激励计划草案和《公司考核管理办法》时,关联董事应当回避表决。

3.薪酬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明确意见。

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、相关定价依据和定价方法的合理性、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。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、薪酬委员会意见。

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。

7.公司在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期不少于10天。薪酬委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司在股东会审议本激励计划前5日披露薪酬委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

8.公司股东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.公司披露股东会决议公告、经股东会审议通过的股权激励计划、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

10.本激励计划经公司股东会审议通过后,公司董事会根据股东会授权,自股东会审议通过本激励计划之日起60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)授出权益并完成公告、登记等相关程序。董事会根据股东会的授权办理具体的股票期权行权、注销等事宜。

(二)股票期权的授予程序

1.自公司股东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,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并公告,薪酬委员会应当发表明确意见。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。公司薪酬委员会应当对股票期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,薪酬委员会、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3.公司于授权日向激励对象发出股票期权授予通知(如有)。

4.公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》,约定双方的权利与义务。

5.公司根据激励对象签署协议情况制作本激励计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授权日、《股票期权授予协议书》编号等内容。

6.本激励计划经股东会审议通过后,公司向激励对象授予权益,向证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请,经证券交易所确认后,公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后,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(不得授出股票期权的期间不计算在60日内)。

(三)股票期权的行权程序

1.激励对象在可行权日内向董事会提交《股票期权行权申请书》,提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。

2.激励对象在行使权益前,薪酬委员会需就激励对象行使权益条件成就事项向董事会提出建议,并发表明确意见。董事会对申请人的行权资格与行权数额审查确认,并就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议。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。

3.激励对象的行权申请经董事会确认并交付相应的行权(购股)款项后,公司向证券交易所提出行权申请,并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

4.经证券交易所确认后,由登记结算公司办理登记结算事宜。

5.激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让,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。

公司可以根据实际情况,向激励对象提供统一或自主行权方式。

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,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行权的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的行权条件,经公司董事会批准,可以注销激励对象尚未行权的股票期权。

2.公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作,若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格,或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经公司董事会批准,可以注销激励对象尚未行权的股票期权。

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有关权益提供贷款,为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助,损害公司利益。

5.公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与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,并时刻关注激励对象的行权申请。

6.公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定,为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权事宜并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

7.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.激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权。

3.激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4.激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

5.激励对象因本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他税费。

6.激励对象承诺,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或行使权益安排的,激励对象应当按照所作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,将因权益激励计划所获得的全部利益返还公司。

7.激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》规定的不得成为激励对象的情形时,其已行权的股票期权不作处理,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

8.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

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《股票期权授予协议书》。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。

公司与激励对象发生争议,按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决,规定不明的,双方应按照国家法律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。

公司确定本激励计划的激励对象,并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同确定对员工的劳动关系或聘用关系。

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,薪酬委员会需向公司董事会提出建议,变更方案应提交董事会、股东会审议,且不得包括导致加速行权和降低行权价格的情形。

2.公司应及时披露变更原因、变更内容,薪酬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.公司在股东会审议前拟终止本激励计划的,需经董事会审议通过。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,需经董事会、股东会分别审议通过。

2.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。

3.终止实施本激励计划的,公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予但尚未行权的股票期权注销手续。

(三)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,激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(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.公司出现下列情形时,本激励计划不作变更:

(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,导致不符合股票期权授予条件或行权安排的,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司进行注销。

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而遭受损失的,可按照本激励计划相关安排,由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收回激励对象所得收益。

4.公司因经营环境或市场行情等因素发生变化,若继续实施本激励计划难以达到激励目的的,则经公司股东会批准,可提前终止本激励计划,激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司进行注销。

(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,其已获授的股票期权仍然按照本激励计划规定的程序进行。

若出现降职或免职的情况,自情形发生之日起,其已行权的股票期权不作处理,公司董事会有权决定其已获授但尚未行权的股票期权按照降职或免职后对应额度进行调整,原授予股票期权数量与调整后差额部分由公司注销。

(2)若激励对象担任本公司独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票期权的职务,自情形发生之日起,其已行权的股票期权不作处理,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司进行注销。

(3)激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为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或聘用关系的,自情形发生之日起,自动失去参与本激励计划的资格,其已行权的股票期权不作处理,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司进行注销。若激励对象个人给公司造成损失的,还应向公司承担赔偿责任,公司保留追究其责任的权利。

2.激励对象离职

(1)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、严重违反