证券代码:688272 证券简称:富吉瑞 公告编号:2022-042

# 北京富吉瑞光电科技股份有限公司第一届监事会第十九次会议决议公告

本公司监事会及全体监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。

一、监事会会议召开情况

北京富吉瑞光电科技股份有限公司(以下简称“公司”)第一届监事会第十九次会议于 2022 年 11 月 10 日在公司会议室以现场结合通讯的方式召开,公司于 2022 年 11 月 7 日以邮件等方式发出了召开监事会会议的通知。本次监事会由监事会主席周成先生主持,会议应到监事 3 名,实到监事 3 人。本次会议的召集、召开符合有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《北京富吉瑞光电科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)、《北京富吉瑞光电科技股份有限公司监事会议事规则》的规定,会议形成的决议合法、有效。

二、监事会会议审议情况

经与会监事审议,形成决议如下:

1.审议通过《关于公司<2022 年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》

监事会认为:公司《2022 年限制性股票激励计划(草案)》及其摘要的内容符合《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》”)等相关法律、法规和规范性文件和《公司章程》的规定。2022 年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)的实施将有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此,监事会一致同意实施本激励计划。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《北京富吉瑞光电科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)》及《北京富吉瑞光电科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)摘要公告》(公告编号:2022-037)。

表决结果:同意 3 票,反对 0 票,弃权 0 票;本议案获得通过。

此议案尚需提交公司股东大会审议。

2.审议通过《关于公司<2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》

监事会认为:公司《2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》符合相关法律、法规的规定以及公司的实际情况,能保证本激励计划的顺利实施,进一步完善公司治理结构,形成良好、均衡的价值分配体系,建立股东与公司员工之间的利益共享与约束机制。因此,监事会一致同意本议案。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《北京富吉瑞光电科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

表决结果:同意 3 票,反对 0 票,弃权 0 票;本议案获得通过。

此议案尚需提交公司股东大会审议。

3.审议通过《关于核实公司<2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》

监事会认为:列入本激励计划首次授予激励对象名单的为公司公告本激励计划时在公司(含分公司、控股子公司、全资子公司)任职的核心骨干人员。首次授予的激励对象不包括公司独立董事、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。上述人员具备《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》规定的任职资格,不存在最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的情形;不存在最近 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情形;不存在最近 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的情形;不存在具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形;不存在具有法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形,符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件,符合本激励计划及其摘要规定的激励对象范围,其作为本激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

公司将在召开股东大会前,通过公司网站或其他途径,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。监事会将于股东大会审议股权激励计划前 5 日披露对激励对象名单的审核意见及其公示情况的说明。

具体内容详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)披露的《北京富吉瑞光电科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》。

表决结果:同意 3 票,反对 0 票,弃权 0 票;本议案获得通过。

特此公告。

北京富吉瑞光电科技股份有限公司监事会
2022 年 11 月 11 日

证券代码:688272 证券简称:富吉瑞 公告编号:2022-037

# 北京富吉瑞光电科技股份有限公司 2022 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(第二类)
- 股份来源:公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:

北京富吉瑞光电科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)2022 年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟向激励对象授予 350.00 万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,600.00 万股的 4.61%。其中首次授予 280.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.68%,首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%;预留 70.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.92%,预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

一、股权激励计划目的

为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,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,使各方共同关注和推动公司的长远发展,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》”)等相关法律、法规和规范性文件和《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,本公司不存在其他正在执行的对董事、监事、高级管理人员、核心技术人员、员工实行的股权激励制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。

(二)标的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予 350.00 万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,600.00 万股的 4.61%。其中首次授予 280.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 3.68%,首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%;预留 70.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.92%,预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

公司全部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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。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本公司股票,累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

自本激励计划公告之日起至激励对象获授限制性股票归属期间,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,限制性股票的授予价格和数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

四、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

本激励计划授予激励对象根据《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

本激励计划首次授予激励对象为公司公告本激励计划时在公司(含分公司、控股子公司、全资子公司)任职的核心骨干人员。首次授予的激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬与考核委员会拟定名单,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计 8 人,约占公司全部职工人数 281 人(截至 2021 年 12 月 31 日)的 2.85%,为公司核心骨干人员。

以上激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女以及外籍员工。

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考核期内与公司或其分公司、控股子公司、全资子公司存在聘用或劳动关系。

预留授予部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司按要求及时准确披露激励对象相关信息。

4.上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

(四)激励对象的核实

1.本激励计划经董事会审议通过后,公司将在内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于 10 天。

2.公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事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监事会核实。

五、本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

(一)本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过 72 个月。

(二)本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行限制性股票的首次授予、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

(三)本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属,归属日必须为交易日,但不得在下列期间内归属:

1.公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算,至公告前 1 日;

2.公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;

3. 自可能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项发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日内;

4.中国证监会和上海证券交易所规定的其他期间。

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、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排,具体如下:

| 归属安排 | 归属时间 | 归属权益数量占首次授予权益总量的比例 |
|---|---|---|
| 首次授予第一个归属期 | 自首次授予之日起 17 个月后的首个交易日至首次授予之日起 29 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 首次授予第二个归属期 | 自首次授予之日起 29 个月后的首个交易日至首次授予之日起 41 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 首次授予第三个归属期 | 自首次授予之日起 41 个月后的首个交易日至首次授予之日起 53 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 首次授予第四个归属期 | 自首次授予之日起 53 个月后的首个交易日至首次授予之日起 65 个月内的最后一个交易日止 | 25% |

若预留部分在 2022 年授予,则预留部分限制性股票与首次授予部分的归属期限和归属安排一致;若预留部分在 2023 年授予,则预留部分限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下:

| 归属安排 | 归属时间 | 归属权益数量占预留授予权益总量的比例 |
|---|---|---|
| 预留授予第一个归属期 | 自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第二个归属期 | 自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第三个归属期 | 自预留授予之日起 36 个月后的首个交易日至预留授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止 | 25% |
| 预留授予第四个归属期 | 自预留授予之日起 48 个月后的首个交易日至预留授予之日起 60 个月内的最后一个交易日止 | 25% |

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务,若届时限制性股票不得归属的,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

(四)本激励计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本激励计划的获授股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司董事、高级管理人员的,限售规定按照《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

1.激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 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和高级管理人员的,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。

3.在本激励计划有效期内,如果《公司法》《证券法》《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、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份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相关规定。

六、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 18.00 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 18.00 元的价格购买公司股票。

预留部分限制性股票的授予价格与首次授予的限制性股票的授予价格相同。

(二)限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票授予价格为 18.00 元/股。

本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价为每股 23.42 元,本次授予价格约占前 1 个交易日公司股票交易均价的 76.86%;

本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 23.41 元,本次授予价格约占前 20 个交易日公司股票交易均价的 76.89%;

本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价为每股 25.78 元,本次授予价格约占前 60 个交易日公司股票交易均价的 69.82%;

本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价为每股 27.80 元,本次授予价格约占前 120 个交易日公司股票交易均价的 64.75%。

七、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。

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;若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,均须满足 12 个月以上的任职期限。

4.公司层面业绩考核要求

本激励计划首次及预留授予部分限制性股票的考核年度为 2023-2026 年四个会计年度,每个会计年度考核一次,具体考核目标如下:

| 归属期 | 对应考核年度 | 定比 2022 年,该考核年度营业收入增长率或营业收入 | 营业收入增长率(目标值) | | 营业收入(目标值) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 第一个归属期 | 2023 | 2023 年营业收入增长率或营业收入 | 50% | | 3 亿元 | |
| 归属期 | 对应考核年度 | 定比 2022 年,该考核年度营业收入增长率或累计营业收入增长率 | 营业收入增长率(A) | | 累计营业收入增长率(B) | |
| | | | 目标值(Am) | 触发值(An) | 目标值(Bm) | 触发值(Bn) |
| 第二个归属期 | 2024 | 2024 年营业收入增长率或 2023-2024 年两年累计营业收入增长率 | 100% | 80% | 250% | 220% |
| 第三个归属期 | 2025 | 2025 年营业收入增长率或 2023-2025 年三年累计营业收入增长率 | 150% | 120% | 500% | 440% |
| 第四个归属期 | 2026 | 2026 年营业收入增长率或 2023-2026 年四年累计营业收入增长率 | 200% | 160% | 800% | 700% |

对于 2023 年,当实际完成业绩达到上述两个目标值的孰高者时,公司层面可归属比例为 100%,否则为 0%。

对于 2024 年、2025 年、2026 年,业绩完成度对应的归属比例如下:

| 考核指标 | 业绩完成度 | 指标对应系数 |
|---|---|---|
| 营业收入增长率(A) | A≥Am | X=100% |
| | An≤A<Am | X=A/Am*100% |
| | A<An | X=0 |
| 累计营业收入增长率(B) | B≥Bm | X=100% |
| | Bn≤B<Bm | X=B/Bm*100% |
| | B<Bn | X=0 |
| 公司层面归属比例 | 当考核指标出现 A≥Am 或 B≥Bm 时,X=100%;当考核指标出现 A<An 且 B<Bn 时,X=0;当考核指标 A、B 出现其他组合分布时,X=A/Am*100%或 X=B/Bm*100%,以孰高者确定。 | |

注:上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

归属期内,公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。各归属期内,若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的,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能归属,并作废失效。

5.业务单元层面的考核要求

本激励计划对激励对象设置业务单元层面考核,该业务单元层面的具体考核要求按照公司与各激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。根据各业务单元业绩目标的完成情况确定归属比例。

在公司业绩目标达成的前提下,业务单元层面实际归属数量=公司当年计划归属数量×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例。各归属期内,激励对象按照业务单元实际业绩完成情况确定可归属数量,根据业务单元层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属,作废失效。

6.个人层面绩效考核要求

激励对象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 A、B、C、D 四档,届时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实际归属的股份数量:

| 评价标准 | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| 归属比例 | 100% | 80% | 50% | 0% |

在公司业绩目标达成的前提下,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×业务单元层面归属比例×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的权益作废失效处理,不可递延至以后年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

为了确保公司发展战略和经营目标的实现,依据相关法律法规和《公司章程》的基本规定,对本激励计划设置了公司层面业绩考核、业务单元层面考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为年度营业收入,营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营、业务拓展趋势的重要标志,不断增加的营业收入,是企业生存的基础和发展的条件。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上,设置了本次激励计划的考核指标,指标设定合理、科学。对激励对象而言,业绩目标明确,同时具有一定的挑战性。

业务单元在每个考核年度设置年度业绩指标,根据各业务单元业绩目标的完成情况确定归属比例。该考核指标能够带动公司各业务单元对业绩的敏感度,积极应对公司提出的业绩条件。

基于公司层面和业务单元层面的考核目标,公司设置了相应的个人绩效考核体系,以实现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对应考核年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件。并根据不同激励对象的考核结果确定差异化的归属比例,真正达到激励优秀、鼓励价值创造的效果。

综上,公司本次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、限制性股票激励计划的调整方法和程序

(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获授限制性股票归属前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,应对限制性股票授予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=Q0×(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授予/归属数量。

2.配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量;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授予/归属数量。

3.缩股

Q=Q0×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获授限制性股票归属前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、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=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、股份拆细的比率;P 为调整后的授予价格。

2.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股份公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

3.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。

4.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。

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

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。

九、限制性股票的会计处理

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定,在等待期内的每个资产负债表日,公司应当以对可归属的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,计算当期需确认的股份支付费用,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

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,并于 2022 年 11 月 10 日用该模型对首次授予的 280.00 万股第二类限制性股票进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1.标的股价:23.10 元/股(假设公司授予日收盘价为 2022 年 11 月 10 日收盘价);

2.有效期分别为:17 个月、29 个月、41 个月、53 个月(授予日至每期归属日的期限);

3. 历史波动率:16.4460%、16.9658%、17.1783%、18.4603%(分别采用上证指数最近 17 个月、29 个月、41 个月、53 个月的波动率);

4.无风险利率:1.8156%、2.1556%、2.3222%、2.4221%(分别采用国债 1 年期、2 年期、3 年期、4 年期到期收益率);

5.股息率:0.4063%(取公司近一年股息率)。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类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 11 月底授予,根据中国企业会计准则要求,本激励计划首次授予的第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

| 首次授予数量(万股) | 预计摊销的总费用(万元) | 2022 年(万元) | 2023 年(万元) | 2024 年(万元) | 2025 年(万元) | 2026 年(万元) | 2027 年(万元) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 280.00 | 1797.60 | 58.81 | 705.76 | 521.95 | 311.48 | 161.09 | 38.51 |

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以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3. 上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,是由于四舍五入所造成。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用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,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发骨干员工的积极性,从而提高经营效率,给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

十、限制性股票激励计划的实施程序

(一)本激励计划生效程序

1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟订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利益的情形发表意见。公司将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、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.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,通过公司网站或其他途径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名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5.公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本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(含)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。

6.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》,以约定双方的权利义务关系。

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。

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(当激励对象发生变化时)、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5.本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行限制性股票的首次授予、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。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,根据相关法律法规规定的上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

(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,就股权激励计划设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,当批次对应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股份归属事宜。

(四)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)降低授予价格的情形。

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利益的情形发表独立意见。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。

(五)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决定。

3.律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《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。

十一、公司/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登记的限制性股票取消归属,并作废失效。

2. 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

3.公司应及时按照有关规定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,公司不承担责任。

5.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,经公司董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准,公司可以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,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

6.法律、法规及本激励计划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.激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3.激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

4.激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交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决议后,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义务。

十二、公司/激励对象发生异动的处理

(一)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,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情形;

(5)中国证监会认定的其他情形。

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;

(2)公司出现合并、分立的情形,公司仍然存续。

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收回激励对象所得收益。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。

(二)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(或分公司、控股子公司、全资子公司)内任职的,其获授的限制性股票将按照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、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更,或因前列原因导致公司或其分公司、控股子公司、全资子公司解除与激励对象劳动关系的,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.激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等,自离职之日起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。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已