

证券代码:688321 证券简称:微芯生物 公告编号:2020-005

深圳微芯生物科技股份有限公司 2020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:第二类限制性股票。
股权激励对象:激励对象为拟向发行公司A股普通股股票。
股权激励权益总数及涉及的标的股票总数:《深圳微芯生物科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟授予的限制性股票数量为150万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额41,000万股的0.37%。

一、股权激励计划的目的
为了进一步建立、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》”)、《科创板上市公司持续监管办法(试行)》(以下简称“《持续监管办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号—股权激励信息披露指引》(以下简称“《披露指引》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《深圳微芯生物科技股份有限公司章程》(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、核心技术人员的股权激励等制度安排。

(一)股权激励方式
本激励计划采取的激励工具为第二类限制性股票。符合本激励计划授予条件的激励对象,在满足相应归属条件后,以授予价格分次获得公司增发的A股普通股股票,该等股票将在中国证券登记结算有限公司上海分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前,不享有公司股东权利,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)激励计划涉及的标的股票来源
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150万股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额41,000万股的0.37%;其中首次授予150万股,占本激励计划公告日公司股本总额的0.37%,占本次授予权益总数的100.00%。

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10%。

本激励计划草案公布日至激励对象获授限制性股票前,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、激励对象的范围
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
本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《持续监管办法》、《上市规则》、《披露指引》等有关法律、法规、规范性文件及《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为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员。以上激励对象为公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和业务骨干,符合本次激励计划的目的。

(二)激励对象人数及占比
1.本激励计划涉及的激励对象共计113人,占公司员工总人数(截止2019年12月31日公司员工总数为446人)的25.34%,包括:
(1)公司董事、高级管理人员;
(2)核心技术人员;
(3)董事会认为需要激励的其他人员(为对经营单位和部门承担主要管理责任的中高层管理人员及董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他管理人员和业务骨干,不含独立董事和监事)。

以上激励对象中,董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。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子公司存在聘用或劳动关系。

2.本激励计划的激励对象包含公司的董事长、总经理、核心技术人员 XIANPING LU,其为公司的实际控制人,直接持有公司5.4110%的股份。XIANPING LU作为公司的创始人,自2001年3月公司设立之日起担任公司首席执行官,负责公司创立初期即主导核心技术研发,对核心技术及产品的研发均有重大影响;同时,XIANPING LU作为公司总裁,全面主持公司的研发与经营管理工作,对公司的战略方针、经营决策及重大经营管理事项具有重大影响,并作为公司的实际经营管理核心,主导了公司各阶段的发展工作持续进行,不断发展阶段组织架构的搭建,并主导了公司各生产基地建设、学术推广及销售策略的制定等。因此,本激励计划将XIANPING LU作为激励对象符合公司的实际情况和未来发展需要,符合《持续监管办法》、《上市规则》等有关法律法规的规定,具有必要性和合理性。

3.以上激励对象除含外籍员工,纳入激励对象的外籍员工是对其担任职位的关键人员在公司的日常管理、技术、业务、经营等方面起不可忽视的重要作用,股权激励是境外公司常用的激励手段,外籍员工熟悉现金薪酬加股权激励的薪酬模式,股权激励的实施能稳定和吸引外籍高端人才的加入,通过本激励计划将纳入激励对象核心人才的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。因此,将外籍员工作为激励对象是必要且合理的。

激励对象获授限制性股票的分配情况如下表:

序号	姓名	国籍	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	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	XIANPING LU	美国	董事长、总经理、核心技术人员	10.90	7.27%	0.03%
2	李志强	中国	副总经理、核心技术人员	3.50	2.33%	0.01%
3	肇建勋	中国	董事、副总经理、财务负责人	3.70	2.47%	0.01%
4	胡娟	中国	董事、副总经理、董事会秘书	5.50	3.67%	0.01%
5	赵晓梅	中国	副总经理	3.00	2.00%	0.01%
6	李志斌	中国	副总经理、核心技术人员	3.70	2.47%	0.01%
7	余亮忠	中国	副总经理	2.40	1.60%	0.01%
8	潘德基	中国	副总经理、核心技术人员	3.35	2.23%	0.01%
9	山松	中国	核心技术人员	2.50	1.67%	0.01%
	小计			38.55	25.70%	0.09%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(104人)				111.45	74.30%	0.28%
	合计			150.00	100.00%	0.37%

注:1、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未超过公司总股本的10%。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不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

2、以上激励对象中,XIANPING LU持有上市公司5%以上股份的股东及上市公司实际控制人,除此之外,本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有公司5%以上股份的股东及上市公司实际控制人的配偶、子女、父母。

3、以上合计数据将与各明细数相加之和和在尾数上有差异是由于四舍五入所造成。

(三)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日披露监事会就激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会审核的激励对象名单亦将在公司监事会公告。

(四)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《管理办法》及本激励计划的规定的不得成为激励对象情形的,该激励对象不得被授予限制性股票,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

五、股权激励计划的相关时间安排
(一)本激励计划的有效期
本激励计划有效期自限制性股票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,最长不超过36个月。

(二)本激励计划考核日期及期限
1.授予日
授予日在本激励计划经公司董事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60日内授予限制性股票并完成公告,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。

2.归属日
本激励计划授予的限制性股票自授予之日起12个月后,且激励对象满足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:
(1)公司定期报告公告前30日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日的前30日起算,至公告前1日;
(2)公司业绩预告、业绩快报公告前10日内;
(3)自可能对本公司股票及衍生品价格产生较大影响的重大的事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露后2个交易日;

(4)中国证监会及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。

3.归属安排
本激励计划授予的限制性股票的归属期限和归属安排如下表:

归属安排	归属期限	归属权益数量占授予权益总数的比例
第一个归属期	自授予之日起12个月后的首个交易日至授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自授予之日起24个月后的首个交易日至授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

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不受归属条件约束,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再归属的,则前述原因获得的股份同样不得归属。

4.考核期
考核期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出业绩的时间段。本次限制性股票归属考核期按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《持续监管办法》、《上海证券交易所上市公司股权激励管理办法》、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所上市公司持续监管办法(试行)》(以下简称“《持续监管办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号—股权激励信息披露指引》(以下简称“《披露指引》”)等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

(1)激励对象为公司董事和高级管理人员的,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票总数的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,或者在买入后6个月内买入,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,如果公司发生《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所上市公司股权激励管理办法》、《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》”)、《科创板上市公司信息披露工作备忘录第四号—股权激励信息披露指引》(以下简称“《披露指引》”)等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有或转让其所持有的公司股份的有关规定,则这部分激励对象转让其所持有的公司股份应当在转让时符合相关规定。

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
本次限制性股票的授予价格为每股25.00元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象以每股25.00元的价格认购公司向激励对象增发的A股普通股股票。

(二)限制性股票授予价格的确定方法
1.定价方法
本次限制性股票授予价格的定价方法为不低于公司首次公开发行的发行价,并确定为25.00元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为每股49.30元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的50.71%。

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为每股46.78元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的53.45%。

本激励计划草案公布前60个交易日交易均价为每股59.42元,本次授予价格占前60个交易日交易均价的42.07%。

本激励计划草案公布前120个交易日交易均价为每股58.64元,本次授予价格占前120个交易日交易均价的42.63%。

2.定价依据
首先,公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则确定。

其次,随着行业人才竞争的加剧,如吸引、激励、留住人才成为科技型企业的重要课题。实施股权激励对员工进行薪酬的有效补充,且激励对象的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价,使员工利益与公司利益高度一致。

综上,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限制性股票授予价格定为不低于公司首次公开发行的发行价20.43元/股,并最终确定为25.00元/股,此次股权激励的实施将从稳定员工团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请具有证券从业资格独立财务顾问,就本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性,是否有利于公司持续发展,是否损害股东合法权益等发表意见。具体详见公司2020年4月21日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《安信证券股份有限公司关于深圳微芯生物科技股份有限公司2020年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

“经核查,独立财务顾问认为:
微芯生物本次限制性股票激励计划符合相关法律法规、法规和规范性文件的规定,在操作程序上具备可行性;

微芯生物2020年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条第二、九条及《上市规则》第10.6条规定,相关定价方法和定价依据合理,有利于公司的持续发展,有利于公司全体股东利益和优秀人才的引进,有利于激励计划的顺利实施,有利于公司稳定和优秀人才的引进,有利于公司的持续发展,符合相关法律法规、法规和规范性文件的规定。

(一)限制性股票的授予与归属条件
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)限制性股票的归属条件
激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批办理归属事宜:
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。

(三)激励对象归属权益的任职期限要求
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.公司层面业绩考核
本激励计划在2020年和2021年的两个会计年度分别对公司的财务业绩指标进行考核,每个会计年度考核一次,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象进行年度归属的条件。

(1)授予的限制性股票各年度的业绩考核目标如下:

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2020年度	1.以2019年营业收入为基数,公司2020年度营业收入增长率不低于30%;
		2.在第一个归属期内,公司在国内外至少有两个研发项目进入临床试验阶段。
第二个归属期	2021年度	1.以2019年营业收入为基数,公司2021年度营业收入增长率不低于75%;
		2.在第二个归属期内,公司在国内外至少有两个研发项目进入临床试验阶段。

注:上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。若公司未满足上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

5.激励对象所在经营单位的绩效考核要求
激励对象所在经营单位绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施,并依照考核结果确定其当年可归属的股份数量:

考核结果	归属比例
达标	100%
一般	70%
不及格	0%

6.激励对象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S、A、B、C、D五个档次,届时根据以下考核评级表中所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:

考核评级	S	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	100%	80%	50%	0%

激励对象当期实际归属的限制性股票数量=激励对象当期计划归属的限制性股票数量×激励对象所在经营单位的考核结果归属比例×个人层面的考核结果归属比例,不可递延至下一年度。

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或不能完全归属的,作废失效,不可递延至下一年度。

(三)考核指标的科学性和合理性说明
本次限制性股票激励计划考核指标分为三个层面,分别为公司层面业绩考核、激励对象所在经营单位业绩考核、个人层面业绩考核。

1.公司层面业绩考核
本次激励计划的业绩考核指标为营业收入增长率和研发项目进展。根据医药行业状况及公司创新业务特点,营业收入增长率,可用来判断公司主营业务的竞争力和持续发展能力,衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司主营业务拓展趋势的重要标志,也是创新药企业产品渗透率和成长性的重要指标;不断增加的营业收入,是公司生存的基础和发展的必要条件,同时,创新药因其研发周期长、资金投入大、技术门槛高,研发成功后兼具稀缺性、科学性和独占性的特点,上市后能凭借其疗效、安全性等优势在定价、招标等方面享受国家政策的支持,从而满足临床应用需求,实现收入的快速增长。因此,创新药企业在研项目所处阶段和研发项目进展情况,是其主营业务收入的增长潜力和可持续发展的水平,为公司营业收入的持续增长提供保障。

除公司层面的业绩考核外,公司对激励对象所在经营单位、个人还设置了严格的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

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实施程序
(一)限制性股票激励计划程序
1.公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2.公司董事会应当依法对激励计划作出决议,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。董事会应当同时审议通过激励计划并履行公告、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。公司将聘请有证券从业资格的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)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会审核名单审核及公示情况的说明。

5.公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次限制性股票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、薪酬与考核委员会与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

6.本激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内授予限制性股票并实施完毕公告。若公司不能在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;3个月内不再再次授予限制性股票计划。

(二)限制性股票的归属程序
1.公司董事会应当根据限制性股票归属,就股权激励计划设置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及归属事宜的公告中,同时公告激励对象归属事宜。监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2.公司办理限制性股票的归属事宜,应当经证券交易所提出,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理归属事宜。

九、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
本激励计划公布日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票授予/归属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
 $Q=Q_0 \times (1+n)$

其中:Q为调整后的限制性股票授予/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;Q₀为调整前的限制性股票授予/归属数量。

2.配股
 $Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1+P_2 \times n)$

其中:P₁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为每股的配股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
 $Q=Q_0 \times n$

其中:Q为调整后的限制性股票授予/归属数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q₀为调整前的限制性股票授予/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。

本激励计划公布日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票的授予/归属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
 $P=P_0 \times (1+n)$

其中:P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;P₀为调整后的授予价格。

2.配股
 $P=P_0 \times (P_1+P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$

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为每股的配股股数与配股前股份数总股本的比例;P为调整后的授予价格。

3.缩股
 $P=P_0 \times n$

其中:P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。经调整,P₀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)限制性股票激励计划调整的程序
当出现上述情形时,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(因上述情形引起的各项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,必须提交股东大会审议),公司应聘请律师事务所出具专业意见,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。

十、会计处理方法与业绩影响测算
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,公司将授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正当期归属限制性股票的数量,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)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,以授予日收盘价确定限制性股票的公允价值,并将最终确认本激励计划的股份支付费用。公司于草案公告日以当日收盘价对授予的150万股限制性股票的公允价值进行了测算(授予时进行公允价值测算),在测算日,每股限制性股票的股份支付金额=公司股票的市场价格(2020年4月20日收盘价)-授予价格,为每股24.47元。

(二)预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响
公司按照《企业会计准则》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期间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。

根据《企业会计准则》的要求,假设公司以2020年6月1日为授予日,本激励计划授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

授予数量(万股)	预计摊销的总费用(万元)	2020年(万元)	2021年(万元)	2022年(万元)
150	3,670.50	1,605.84	1,682.31	382.34

注: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,激励对象在归属期间,公司股份考核或个人绩效考核达不到对应标准的将相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用,同时,公司核算未达到对应标准的激励对象可能产生的摊销影响。

公司以目前信息初步估计,限制性股票费用的摊销在有效期内各年度净利润有所波动,但本次限制性股票激励计划的实施,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有有效发挥管理层的积极性,从而提高经营效率,降低代理人成本,给公司带来更高的经营业绩增长并提升公司的内在价值。

(三)成本摊销测算对公司经营业绩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。

十一、公司与激励对象各自的权利和义务、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解释权,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获取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等原因造成激励对象未获归属并给激励对象造成损失的,公司不承担赔偿责任。

5.若激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或者声誉,经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会审批,公司可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,公司还可就其未造成损失的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

(二)激励对象的权力与义务
1.激励对象应当按公司薪酬制度的要求,勤勉尽责,恪守职业道德,为公司的发展做出积极贡献。

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.激励对象因股权激励计划获得收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5.激励对象应承诺,若因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归属条件的,激励对象自愿承担相关法律责任,并放弃追偿权。

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它相关权利义务。

(二)公司与激励对象之间没有或无法就股权激励计划发生争议解决条款
公司与激励对象之间发生争议,按照本激励计划和《限制性股票激励协议书》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,应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

十二、股权激励计划的变更与终止、公司激励对象发生异动时的处理
(一)本激励计划的变更程序
1.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通过,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(因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格除外)。

(3)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专业意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合本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等情况发表专业意见。

(二)股权激励计划的终止
(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通过。

(3)律师事务所应当就公司终止实施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。

(二)公司发生激励对象发生异动时的处理
(1)公司出现下列情形之一时,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,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;

(2)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。
(3)公司出现下列情形之一时,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。

(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回购激励对象所得股票;若激励对象对上述事宜不负责任且因其违约而造成损失的,激励对象应承担相应的法律责任,对责任人进行追偿。

激励对象个人情况发生变化
(1)激励对象因辞职,不再为公司管理人员及业务骨干的,按其新任职岗位所对应的标准,重新确定其可归属的限制性股票,不可归属的限制性股票作废失效;但是,激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司规章制度或损害公司利益等原因导致的职务变更,或因前因导致公司或其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