

无锡祥生医疗科技股份有限公司 2021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)
● 股权激励对象:公司向激励对象定向发行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:(无锡祥生医疗科技股份有限公司2021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”)拟向激励对象授予818,750股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额8,000万股的1.02%。其中首次授予655,000股,约占本激励计划草案公告时公司总股本8,000万股的0.82%,首次授予部分占本激励计划权益总额的80%;预留163,750股,约占本激励计划草案公告时公司总股本8,000万股的0.20%,预留部分占本次授予权益总额的20%。

一、股权激励计划目的
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业务指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《披露指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《无锡祥生医疗科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本股权激励计划。

截至本激励计划公告日,公司同时正在实施2019年限制性股票激励计划,该计划部分限制性股票已作处理,详见公司同日在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)刊登的《无锡祥生医疗科技股份有限公司关于作废处理部分限制性股票的公告》(公告编号:2021-011)。

本激励计划与正在实施的2019年限制性股票激励计划相互独立,不存在相关关系。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。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责任公司上海分公司进行登记,用于担保或偿还债务,在归属前,不享有公司表决权,并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

(二)标的股票来源
本计划涉及的标的股票来源为公司股权激励对象定向发行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818,750股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额8,000万股的1.02%。其中首次授予655,000股,约占本激励计划草案公告时公司总股本8,000万股的0.82%,首次授予部分占本次授予权益总额的80%;预留163,750股,约占本激励计划草案公告时公司总股本8,000万股的0.20%,预留部分占本次授予权益总额的20%。

公司有效期内激励计划所涉及标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前,公司有资本公积转增股本、派送股票回购、股份拆细、配股、股改等事项,应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。

四、激励对象的确定依据、范围及各自获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据
1. 激励对象确定的法律依据
本激励计划首次授予激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《披露指南》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定,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中层管理人员及技术人员、业务骨干(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)。

(二)激励对象总人数及占比
1. 本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计69人,占公司年底公司全部职工人数538人的12.83%,具体如下:
(1)公司中层管理人员;
(2)公司技术骨干;
(3)公司业务骨干。

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。

预留授予部分的激励对象由本激励计划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当期激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定,可以包括董事、高级管理人员等。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况
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:

激励对象职务	激励对象人数	拟授限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告时股本总额比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人員				
1、董事	1	0	0	0
2、高级管理人员	1	0	0	0
二、其他激励对象				
中层管理人员、技术骨干、业务骨干(69)	65,000	80%	0.82%	
首次授予限制性股票数量合计	65,000	80%	0.82%	
三、预留部分	163,750	20%	0.20%	
合计	818,750	100%	1.02%	

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授予的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内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审议时公司股本总额的20%。

2、本激励计划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。

3、预留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,公司在指定时间按要求及时准确披露激励对象相关信息。

(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,并对本激励计划首次授予名单5日后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)在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不构成激励对象情形的,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、本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止,最长不超过60个月。

(二)本激励计划的相关日期及期限

1. 授予日
授予日在本激励计划经股东大会审议通过后由董事会确定。

2. 归属日
本激励计划授予的限制性股票在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归属:

(1)公司定期报告公告前30日,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前30日起,至公告前1日;

(2)公司业绩考核、业绩公告前10日;

(3)自可能对公司股票及其衍生品价格产生较大影响的重要事件发生之日后至该买入决策程序之日,至信息披露后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《上海证券交易所科创板股票上市规则》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。

3. 归属安排
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	归属数量占授予权益总数的比例
首次授予的限制性股票第一归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第二归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予的限制性股票第三归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分限制性股票在2021年内授予,则预留部分限制性股票各批次归属期限及比例同首次授予一致;若预留部分在2022年授予完成,则预留授予部分的归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属数量占授予权益总数的比例
预留授予的限制性股票第一归属期	自预留部分授予之日起12个月后的首个交易日至预留部分授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第二归属期	自预留部分授予之日起24个月后的首个交易日至预留部分授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
预留授予的限制性股票第三归属期	自预留部分授予之日起36个月后的首个交易日至预留部分授予之日起48个月内的最后一个交易日止	40%

激励对象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转增股本、送股等情形增加的股份同时自动归属,且归属前不得转让,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转让。

4. 禁售期
禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其出售限制的时间段。本次限制性股票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、规范性文件及《公司章程》等有关规定发生变化,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
本激励计划限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股24元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股24元的价格购买公司向激励对象增发的公司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
本激励计划限制性股票授予价格为24元/股。本激励计划草案公告前1个交易日(2021年4月23日)交易均价为54.55元,本次授予价格为1个交易日内交易均价的40.00%;

本激励计划草案公告前20个交易日交易均价为每股50.44元,本次授予价格约占前20个交易日交易均价的47.58%;

本激励计划草案公告前60个交易日交易均价为每股49.14元,本次授予价格约占前60个交易日交易均价的48.84%;

本激励计划草案公告前120个交易日交易均价为每股53.51元,本次授予价格约占前120个交易日交易均价的44.85%。

2. 定价依据
本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性,进一步稳定和激励核心团队,为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

超限额行业影像设备行业属于技术密集型行业,涉及电子技术、声学、计算机技术、传感技术

术、法律法規等多个领域,需要大量的专业人员和复合型人才。公司能否维持现有核心团队稳定,能否不断吸纳优秀专业人才,关系到公司能否维持行业内优势。通过股权激励对现有人才进行激励,并吸引更多人才加入公司,是保持公司稳定发展的要,有效途径。本激励计划授予价格有利于保障公司激励文化的延续性并业绩考核指标匹配、共同实现员工的主观能动性。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为24元/股,此次激励计划的实施将更加稳定核心团队,实现骨干员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请的有证券从业资质的独立财务顾问将对本计划的可行性、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、是否损害股东利益等发表意见。具体详见公司2021年4月24日刊登在上海证券交易所网站(www.sse.com.cn)的《上海奕正投资咨询股份有限公司关于无锡祥生医疗科技股份有限公司2021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:
祥生医疗2021年限制性股票激励计划符合相关法律、法规和规范性文件的规定,而且在操作程序上具备可行性;

祥生医疗2021年限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定,相关定价依据和定价方法合理,可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于公司现有核心团队的稳定和优秀专业人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。”

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)上市后至最近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)上市后至最近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)激励对象的考核办法
1. 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,激励对象发生上述第2条规定的不得被授予限制性股票的情形,该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。

3. 激励对象获授的各归属期任职期限要求
激励对象获授的每次归属限制性股票在归属前,须满足12个月以上的任职期限。

4. 满足公司层面业绩考核要求
(1)本激励计划首次授予限制性股票考核年度为2021-2023三个会计年度,每个会计年度考核一次,以2020年公司主营产品超声医学影像设备销量为业绩基数,以2020年年度超声医学影像设备销量同比增幅基数的增长率进行考核,根据各年度业绩考核目标完成程度X确定公司层面归属比例。首次授予部分各年度的业绩考核目标对应的归属批次及归属比例安排如下:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	归属归属比例
第一个归属期	2021	X≥30%	100%
		20%≤X<30%	80%
		X<20%	0
第二个归属期	2022	X≥60%	100%
		45%≤X<60%	80%
		X<45%	0
第三个归属期	2023	X≥100%	100%
		75%≤X<100%	80%
		X<75%	0

(2)若预留部分限制性股票在2021年内授予,则预留部分限制性股票各批次归属期限及比例同首次授予一致;若预留部分在2022年授予完成,则预留部分考核年度为2022年、2023年两个会计年度,每个会计年度考核一次,以2020年公司主营产品超声医学影像设备销量为业绩基数,对每个考核年度超声医学影像设备销量同比增幅基数的增长率进行考核,根据各年度业绩考核目标完成程度X确定公司层面归属比例。预留部分考核目标具体安排如下:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标	归属归属比例
第一个归属期	2022	X≥60%	100%
		45%≤X<60%	80%
		X<45%	0
第二个归属期	2023	X≥100%	100%
		75%≤X<100%	80%
		X<75%	0

5. 满足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分为优秀、良好、合格、不合格,不合格激励对象考核期内在职的当年个人绩效考核视为不合格四个档次,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的实际归属的股份数量:

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
归属比例	100%	70%	70%	0

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权益作废失效,不可递延至以后年度。

若公司/公司激励对象因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的,经公司董事会及/或股东大会审议通过,可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)考核指标的客观性和合理性说明
公司本次限制性股票激励计划的考核指标的建立符合法律法规和公司章程的基本规定,考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

公司主要从事超声医学影像设备的研发、制造和销售,持续专注于超声医学影像设备领域,来自超声医学影像设备的收入常年占营业收入的90%以上。公司作为研发驱动型企业,自主研发超声医学影像设备,批量生产,通过产品销售等取得收入。在医疗刚需需求、技术提升、政策支持等因素的推动下,近年来全球及我国超声医学影像设备市场保持稳定发展态势。我国超声医学影像设备主要销往海外市场,占比超70%,受新型冠状疫情影响,公司2020年度外销受到一定影响。在此背景下,公司积极开拓国内市场,加大国内市场营销,以保证未来超声医学影像设备销售量的积极增长。本次激励计划公司根据自身实际情况,经过合理预测并兼顾激励计划的激励作用,以2020年超声医学影像设备销量为基数,2021-2023年超声医学影像设备销量增长率作为公司层面业绩考核目标,并相应设置了阶梯归属考核模式,实现股权激励计划的动态调整,在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障激励考核效果。

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准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到归属的条件。

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,能够达到本激励计划的考核目的。

八、股权激励计划的实施程序

(一)限制性股票激励计划生效程序
1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定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。董事会决议本激励计划时,作为激励对象的董事或者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。公司将聘请有证券从业资质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实施的影响发表专业意见,公司将聘请律师对本激励计划出具法律意见书。

4. 公司对聘请的中介机构在本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5. 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方式,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资格进行审核,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的核查意见及公示情况的说明。

6. 公司董事会应当在本次限制性股票激励计划授予投票表决时,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以上通过,单独计票并披露公司董事、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。

7. 本激励计划经公司股东大会审议通过后,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。

8. 本激励计划经公司股东大会审议通过后,即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。

9. 股权激励计划的授予程序
(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)公司向激励对象授出权益,董事会应当就股权激励计划中涉及的相关授予权益授予条件是否成就进行审议并公告。预留限制性股票的授予方案由董事会审议并决议批准。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。

(三)激励对象个人情况发生变化
(1)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(2)激励对象个人情况发生变化
(1)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(2)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(3)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(4)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(5)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(6)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(7)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(8)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(9)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(10)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(11)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(12)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(13)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(14)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或在公司下属子公司内任职的,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、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉造成严重后果,或前次原因导致公司或其子公司与激励对象劳动关系或聘用关系的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,且已归属的限制性股票,应当予以追回并注销。董事会应当按照前款规定回购激励对象所得收益。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。

(