

证券代码:688179 证券简称:阿拉丁 公告编号:2024-085  
转债代码:118006 转债简称:阿拉丁转债

## 上海阿拉丁生化科技股份有限公司 2024年限制性股票激励计划(草案修订稿) 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:上海阿拉丁生化科技股份有限公司(以下简称“公司”或“本公司”)回购的公司A股普通股股票及/或向激励对象定向发行公司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:公司2024年限制性股票激励计划(以下简称“本激励计划”)拟向激励对象授予160万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额27,738.5121万股(因公司于授予可转换公司债券的转股期,本激励计划所称股本总额为截至2024年11月29日的股份数量,下同)的0.58%。

### 一、本激励计划的目的与原则

(一)本激励计划的目的和原则  
为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工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,按照收益与贡献相匹配的原则,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》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《上海阿拉丁生化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。

### (二)其他股权激励计划的高要情况

截至本激励计划草案公告日,本公司同时正在实施2021年限制性股票激励计划(以下简称“2021年激励计划”)尚需调整如下:

公司分别于2021年11月11日、2021年11月29日召开第三届董事会第二十次会议及2021年第二次临时股东大会审议通过了《关于公司<2021年限制性股票激励计划(草案)>及其摘要的议案》等相关议案,公司于2021年12月17日以40元/股的授予价格向128名激励对象授予97.60万股限制性股票;于2022年2月16日以40元/股的授予价格向29名激励对象授予25.00万股限制性股票。截至本激励计划草案公告日,2021年激励计划首次授予部分,已进入第二个归属期;预留授予部分已进入第二个归属期。

本激励计划与正在实施的2021年激励计划相互独立,不存在关联关系。

### 二、本激励计划的激励方式及股票来源

本激励计划采用的激励方式为第二类限制性股票,涉及的标的股票来源为公司回购的公司A股普通股股票及/或向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

若届时本激励计划所涉及的股票的来源方式为公司回购的公司A股普通股股票,本激励计划所涉及的股票系根据公司于2024年6月7日召开的第四届董事会第二十二次会议审议通过《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的议案》(以下简称“回购议案”)和公司回购的股份。

根据公司于2024年6月15日披露的《关于以集中竞价交易方式回购股份的回购报告书》,公司本次回购资金总额不低于人民币1,000万元(含),不超过人民币1,500万元(含),回购资金来源为公司自有资金,不会对公司的经营、财务和未来发展产生重大影响。根据公司于2024年7月26日披露的《关于股份回购实施结果暨股份变动的公告》,截至2024年7月24日,公司已完成回购,实际回购公司股份130.2040万股,实际回购资金总额为人民币12,196,373.03元(不包含交易佣金等交易费用)。本次回购股份用途符合《公司法》第一百六十二条规定。

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,以后授予价格分次获得公司回购的公司A股普通股股票及/或向激励对象定向发行公司的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过户登记。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,且不得转让、用于担保或偿还债务。

### 三、本激励计划拟授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予160.00万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额27,738.5121万股的0.58%。

截至本激励计划草案公告日,公司2021年激励计划在有效期内,2021年激励计划共授予限制性股票336.4144万股(考虑权益分派的影响),加上本激励计划拟授予的限制性股票数量160.00万股,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合计为496.4144万股,约占本激励计划草案公布时公司股本总额的1.79%。

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本激励计划草案公告时公司股本总额的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公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

### 四、激励对象的确定依据、范围和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》《自律监管指南》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定确定,结合公司实际情况确定。

#### 2.激励对象确定的职务依据

在公司任职的董事、高级管理人员、重要业务及技术人員可以纳入本激励计划中,本激励计划的激励对象不包括独立董事、监事。

#### (二)激励对象的范围

本激励计划的拟授予激励对象共计38人,约占2024年6月30日公司员工总数的6.00%,拟授予的激励对象为公司的董事及业务及技术人員,不包括独立董事、监事。

除非本激励计划另有约定,所有激励对象必须在限制性股票授予时和本激励计划的规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的,董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

#### (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:

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	占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.58%
/	/	/	一、董事、高级管理人员、核心技术人員	/	/	/
/	/	/	二、其他激励对象	/	/	/
重要业务及技术人員(38人)			160.00	100.00%	0.58%	
合计(总人数38人)			160.00	100.00%	0.58%	

注:上表中数字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,公司将通过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日披露监事会关于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董事会核实。

#### 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39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。公司在股东大会审议通过后60日内向激励对象进行授予公告,公司未能在60日内完成上述工作的,需披露未完成原因并终止实施本次计划,未授予的限制性股票失效。

##### (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归属条件满足相应归属条件后将按约定比例分归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日且不得在下列期间内归属:

- (一)公司年度报告、半年度报告公告前15日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期,自原预约公告日起算,至公告前1日;
- (二)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前5日内;
- (三)自可能对公司股票交易价格或者投资决策产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;

(四)中国证监会和证券交易所规定的其他期间。

如相关法律法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的重大事件或其他重大事项。

本激励计划授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下所示:

归属安排	归属时间	归属限制性股票数量占授予权益总数的比例
第一个归属期	自授予之日起15个月后的首个交易日至授予之日起27个月内的最后一个交易日	50%
第二个归属期	自授予之日起27个月后的首个交易日至授予之日起39个月内的最后一个交易日	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,且归属之日不得转让、用于担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属,则前述原因获得的股份同样不得归属。

#### (四)本激励计划的其他限售规定

激励对象通过本激励计划获授公司股票后的其他限售规定,应当符合《公司法》《证券法》等相关法律法规、《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》等规定、规范性文件、证券交易所相关规则以及《公司章程》的规定。

在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、行政法、法规和规范性文件及《公司章程》中有关人员持有股份转让的有规定发生了变化,则部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在相关规则符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律法规、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

#### 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为9.00元/股,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股9.00元的价格购买公司回购的公司A股普通股股票及/或向激励对象定向发行公司的A股普通股股票。

##### (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的授予价格确定为9.00元/股。

1、本激励计划草案公告日前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日公司股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)为14.78元/股,本次授予价格占前1个交易日交易均价的60.90%;

2、本激励计划草案公告日前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量)为15.45元/股,本次授予价格占前20个交易日交易均价的58.25%;

3、本激励计划草案公告日前60个交易日公司股票交易均价(前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量)为13.83元/股,本次授予价格占前60个交易日交易均价的65.06%;

4、本激励计划草案公告日前120个交易日公司股票交易均价(前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量)为12.49元/股,本次授予价格占前120个交易日交易均价的72.07%。

#### 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;

##### 4. 派息

$P=P-P \times V$

其中:P<sub>0</sub>为调整前的授予价格;V<sub>0</sub>为每股的派息额;P为调整后的授予价格。经派息调整后,P<sub>0</sub>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的调整程序

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,还必须提交公司董事会审议通过)。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。

##### 十、限制性股票的会计处理方法与业绩影响测算

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》的规定,公司在授予日至归属日期间的每个资产负债表日,根据最新取得的归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正预计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

参照《中华人民共和国财政部关于印发〈股份支付准则应用案例——授予限制性股票〉,第二类限制性股票授予支付费用的计量参照股票期权执行。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。公司以2024年12月4日为基准日,对授予的160万股限制性股票的公允价值进行预测(授予时进行正式测算)。具体参数如下:

- 1.标的股价:14.67元/股(假设授予日收盘价为2024年12月4日收盘价);
- 2.有效期分别为:15个月、27个月(第二类限制性股票授予之日起至每期归属日的期限);
- 3.历史波动率:35.6385%、30.1279%(采用科大讯飞50指数近15个月、27个月的波动率);
- 4.无风险利率:1.3491%、1.3280%(分别采用中国1年期、2年期收益率)。

##### (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。

根据中国会计准则要求,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(假设授予日为2024年12月2日):

限制性股票的公允价值	总费用	2024年	2025年	2026年	2027年
(万元)	(万元)	(万元)	(万元)	(万元)	(万元)
680.00	683.00	169.91	608.65	308.07	49.58

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未达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,公司股权激励费用不会产生负面影响。

2.上述对会计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。

公司目前对信息初步估计,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的实施,将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性,并有效激发团队的积极性,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。

##### 十一、公司与激励对象各自的权利义务

##### 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归属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,积极配合中国证监局的监管要求对股权激励计划进行限制性股票的归属操作。但因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司原因造成股权激励计划无法实施或因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. 公司根据国家税收法律法规的有关规定,代扣代缴激励对象参与本激励计划应缴纳的个人所得税及其他税费。

##### 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. 激励对象有权按合同约定岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2. 激励对象对其资金来源合法性负责,不得通过不正当手段获取激励对象自筹资金。

3. 激励对象获得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,应按国家税法缴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经董事会审议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他相关权利义务。

##### (三)公司与激励对象之间争议解决机制

公司与激励对象之间因履行本激励计划及双方签订的《限制性股票授予协议书》所发生的或与本激励计划及《限制性股票授予协议书》相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议和纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决或通过以上方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权提交上海国际仲裁中心进行仲裁。

##### 十二、本激励计划的变更与终止

##### (一)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,需经董事会薪酬与考核委员会、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)导致授予价格的情形(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

3. 公司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)本激励计划的终止程序

1. 公司在股东大会审议本激励计划之组织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. 律师事务所应当就终止实施本激励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的情形发表专业意见。

##### (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,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;

(5)中国证监会认定的其他导致激励计划终止的情形。

##### 2. 公司出现下列情形之一,本计划不做变更:

(1)公司控制权发生变更;

(2)公司合并、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。董事会应当按前款规定追回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有违约责任及过错的,激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

##### (四)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (五)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (六)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (七)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (八)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (九)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (十)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

4. 激励对象个人过错被公司解聘,已归属的限制性股票应当返还其已获授权益;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,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。

##### (十一)激励对象个人情况发生变化

1. 激励对象发生职务变动,但仍由公司或公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票按原服务变更前后归属条件确定归属办理归属。

2. 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,严重损害公司利益或声誉,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。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。

3. 激励对象离职的,包括主动辞职、因公司裁员而被离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、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。激励对象离职前需向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。