

D36信息披露

2025年7月30日 星期三
制作:刘雄 电话:010-83251716 E-mail:zqrb9@zqrb.sina.net

证券日报

(上接D35版)

2.限制性股票的授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

- (1)本激励计划草案公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)的50%,即为每股4.45元;
- (2)本激励计划公告前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)的50%,即为每股3.78元。

(五)限制性股票的授予与解除限售条件

1.限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应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: 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法律法规规定不得进行股权激励的;

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。

2.限制性股票的解除限售条件

解除限售期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

(1)公司未发生如下任一情形:

- ①最近一个会计年度财务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: 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法律法规规定不得进行股权激励的;

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解除限售的限制性股票应由公司回购注销,回购价格为授予价格;其第一激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销,回购价格为授予价格。

(三)上市公司业绩考核要求

本激励计划在2024-2026年三个会计年度中,分年度对公司层面业绩进行考核,以达到业绩考核目标作为各解除限售期的解除限售条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2024年净利润不低于15,000万元
第二个解除限售期	2025年净利润不低于25,000万元
第三个解除限售期	2026年净利润不低于35,000万元

注1:上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据,并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注2:上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺,若公司经营环境发生重大变化,公司可以履行相应决策程序之后,对公司业绩考核指标予以调整。

公司满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年的限制性股票均不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格。

(四)个人层面业绩考核要求

公司对激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依据激励对象个人绩效考核结果确定其解除限售的比例,具体情形如下表所示:

考核结果	C级(含C)以上	D级	E级
个人层面业绩考核比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核要求达标,激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人层面业绩考核比例。

激励对象对应考核当年的限制性股票根据个人年度绩效考核原因不能解除限售或者不能完全解除限售的,公司按照本激励计划相关规定,由公司回购注销,回购价格为授予价格。

(五)考核指标的科學性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次,分别为上市公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

上市公司层面以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据,并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值为考核指标,该指标能反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够较好的资市场形象。公司在设定上述指标时,充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合,指标设定合理、科学。

除上市公司层面业绩考核之外,公司设定个人层面绩效考核,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绩效考核结果,确定激励对象是否满足解除限售条件。

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,考核指标的设定具有良好的科学性和合理性,同时兼顾了对激励对象的约束效果,能够达到本次激励计划的考核目标。

(六)限制性股票激励计划的调整方法和程序

1.限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,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);Q₀为调整前的限制性股票数量。

(2)配股

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

其中:Q为调整后的限制性股票数量;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);Q₀为调整前的限制性股票数量。

(3)缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中:Q为调整后的限制性股票数量;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数量。

(4)派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。

2.限制性股票价格的调整方法

若在本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票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

$$P=P_0 \times (1+n)$$

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

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

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为调整后的授予价格。

(3)缩股

$$P=P_0 \times n$$

其中:P₀为调整前的授予价格;n为每股缩股比例;P为调整后的授予价格。

(4)派息

$$P=P_0 - V$$

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。

3.回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项,公司应相应调整限制性股票回购价格的确定方法如下:

(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:Q₀为调整前的限制性股票数量;P₁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为调整后的限制性股票数量。

(2)配股

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

其中:Q₀为调整前的限制性股票数量;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数量。

(3)缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中:P₀为调整前的限制性股票回购价格;P₀为每股的限制性股票授予价格;n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量)。

(4)派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下,限制性股票数量不做调整。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事项,公司应相应调整限制性股票回购价格的确定方法如下:

(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:P₀为调整前的每股限制性股票回购价格,P₀为每股限制性股票授予价格;n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量)。

(2)配股

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

其中:P₀为调整前的每股限制性股票回购价格;P₁为每股的派息额;P为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后,P仍须为正数。

(3)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。

3.回购价格的调整程序

(1)公司董事会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量、价格。董事会根据上述规定调整后,应及时公告。

(2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量、价格的,应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

二、股票期权激励计划

(一)股票期权激励计划股份来源

股票期权激励计划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。

(二)股票期权数量和分配

公司向激励对象授予的股票期权数量不得超过9,100万份,约占本激励计划草案公告日公司股本总额325,781,749万股的2.79%。

姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本次授予股票期权总数的比例	占公告日公司总股本的比例
高志博	董事会办公室主任兼薪酬和其他负责人	110	1.21%	0.03%
董事会其他需要激励的其他人员(1,200人)		8,990	98.79%	2.76%
合计		9,100	100.00%	2.79%

注1:上述任一激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司目前总股本的1%。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司目前股本总额的10%。

2.本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及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。

3.上述人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。

(三)股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

1.有效期

本激励计划授予的股票期权有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止,最长不超过72个月。

2.授予日

授予日在本激励计划经公司董事会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按照相关规定召开董事会授予股票期权,并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作,应终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效。

3.等待期

股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间称为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授予日起计算,授予日与可行权日之间的间隔不得少于12个月,授予的股票期权等待期分别为12个月、24个月、36个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4.可行权日

本激励计划股票期权自等待期满后开始可行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权(如适用法律法规的相关规定发生变化的,不得行权期间将自动适用变化后的规定):

(1)公司年度报告、半年度报告公告前5个工作日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告前十五日起;

(2)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

(3)自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重要事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日;

(4)中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司信息披露管理办法》的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内,如相关法律法规、行政法规、部门规章和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生变化的,则本激励计划的可行权日将根据最新规定相应调整。

5.行权安排

本激励计划授予的股票期权的行权安排如下表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授予日起12个月后的首个交易日至股票期权授予日起24个月的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自股票期权授予日起24个月后的首个交易日至股票期权授予日起36个月的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自股票期权授予日起36个月后的首个交易日至股票期权授予日起48个月的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权,不得行权或递延至下期行权,公司将按本激励计划规定的原则办理注销。在股票期权各行权期结束后,激励对象未行权的该期股票期权应当终止行权,公司予以注销。

6.禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行出售限制的时间段。本计划的禁售期按照《公司法》(证券法)等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行,具体如下:

(1)激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在就任前约定的任职期间内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全部公司股份。

(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)激励对象为公司董事和高级管理人员的,减持公司股票还需遵守《上市公司董事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》(深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持规定)等相关规定。

(4)在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员所持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《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定。

(四)股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1.授予的股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权行权价格为每份7.12元,即满足行权条件后,激励对象获授的每份股票期权以7.12元的价格购买1股公司股票。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权行权期间,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或配股、派息、派息等事宜,股票期权的行权价格做相应的调整。

2.授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划采用自主定价的方式,授予的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)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量)的80%,即为每股7.11元;

(2)本激励计划公告前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)的80%,即为每股6.04元。

3.授予的股票期权的行权价格的合理性

本激励计划的股票期权的行权价格采用自主定价的方式,符合《管理办法》的规定。本激励计划对股票期权授予价格充分定价,提高员工权益,达到高目标激励的目的。

公司深耕光电光领域20余年,凭借强大的技术积累,产品持续创新升级,通过产业链的平台化整合,在光电影像领域发展迅速,积累了优质的客户资源,跻身于行业前列。公司历来重视人才培养和储备,促进员工与企业共同成长,股权激励逐渐成为上市公司薪酬激励“标配”,仅从薪酬激励的工资薪金已经无法满足公司长期发展的人才需求。本激励计划股票期权通过自主定价的方式,对股票期权授予价格进行溢价,提高员工权益水平,同时公司也提出较高的业绩考核目标要求,以实现目标激励。

综上,在符合相关法律法规、规范的基础上,公司决定将股票期权行权价格确定为7.12元/份,该定价方式兼顾了激励与约束等原则,不会对公司经营造成负面影响,体现了公司实施激励约束,有利于实现员工利益与公司利益的深度融合,具有合理性。

公司聘请的独立财务顾问将对本激励计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司股票价格的提升,是否损害股东利益发表意见。具体详见公司公告的《上海正业实业(集团)股份有限公司关于实施股权激励计划暨募集资金使用可行性报告》。

(五)限制性股票的授予与行权条件

1.股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应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的,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: 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法律法规规定不得进行股权激励的;

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行权的股票期权应当由公司注销,其第一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行权的股票期权应当由公司注销。

(三)上市公司层面业绩考核要求

本激励计划在2024-2026年三个会计年度中,分年度对公司层面业绩进行考核,以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2024年净利润不低于15,000万元
第二个行权期	2025年净利润不低于25,000万元
第三个行权期	2026年净利润不低于35,000万元

注1:上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据,并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。

注2:上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺,若公司经营环境发生重大变化,公司可以履行相应决策程序之后,对公司业绩考核指标予以调整。

公司满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年的股票期权均不得行权,由公司注销。

(四)个人层面业绩考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度组织实施,并依据激励对象个人绩效考核结果确定其行权的比例,具体情况如下表所示:

考核结果	C级(含C)以上	D级	E级
个人层面业绩考核比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核要求达标,激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×个人层面业绩考核比例。

激励对象对应考核当年的股票期权因其个人年度综合绩效考核原因不能行权或者不能完全行权

的,公司按照本激励计划相关规定,由公司注销。

(五)考核指标的科學性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次,分别为上市公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

上市公司层面以经审计的归属于上市公司股东的净利润为计算依据,并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值为考核指标,该指标能反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够较好的资市场形象。公司在设定上述指标时,充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展规划等因素综合,指标设定合理、科学。

除上市公司层面业绩考核之外,公司设定个人层面绩效考核,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绩效考核结果,确定激励对象是否满足行权条件。

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,考核指标的设定具有良好的科学性和合理性,同时兼顾了对激励对象的约束效果,能够达到本次激励计划的考核目标。

(六)股票期权激励计划的调整方法和程序

1.股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告前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,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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为调整后的股票期权数量。

(2)配股

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

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。

(3)缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中:Q₀为调整前的股票期权数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);Q为调整后的股票期权数量。

(4)派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。

2.