

证券代码：603890

证券简称：春秋电子

公告编号：2019-032

苏州春秋电子科技股份有限公司股权激励计划草案

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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票
- 股份来源：公司向激励对象定向发行公司人民币 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：春秋电子拟授予激励对象 750 万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本次激励计划公告时公司股本总额的 2.79%。其中首次授予 637.5 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本 26,852 万股的 2.37%，首次授予部分占本次授予权益总额的 85%；预留 112.5 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本 26,852 万股的 0.42%，预留部分占本次授予权益总额的 15%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称：苏州春秋电子科技股份有限公司（以下简称“春秋电子”、“公司”或“本公司”）

上市日期：2017 年 12 月 12 日

注册地址：江苏省昆山市张浦镇益德路 988 号

注册资本：人民币 26,852 万元

注：注册资本包括公司 2018 年年度权益分派后新增的股本。截至本公告披露日，工商变更手续尚在办理中。

法定代表人：薛革文

主营业务：消费电子产品结构件模组及相关精密模具的研发、设计、生产和销售。

（二）治理结构

公司董事会由 7 名董事组成，其中独立董事 3 名；公司监事会由 3 名监事组成，其中职工监事 1 名；公司高级管理人员共有 6 人。

（三）最近三年业绩情况

单位：元

主要会计数据	2018 年	2017 年	2016 年
营业收入	1,774,607,107.22	1,739,628,804.19	1,465,241,752.09
归属于上市公司股东的净利润	108,619,155.41	159,978,770.04	146,725,953.57
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	97,673,663.31	152,703,647.59	141,430,516.81
经营活动产生的现金流量净额	47,443,891.50	165,790,367.67	121,853,600.93
基本每股收益（元 / 股）	0.57	1.11	1.10
稀释每股收益（元 / 股）	0.57	1.11	1.10
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元 / 股）	0.51	1.06	1.06
加权平均净资产收益率（ % ）	7.95	31.44	45.84
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（ % ）	7.15	30.01	44.18
	2018 年末	2017 年末	2016 年末
归属于上市公司股东的净资产	1,410,644,397.71	1,329,425,242.30	428,785,103.39
总资产	2,543,244,674.86	2,212,452,025.52	1,155,059,409.73

二、股权激励计划目的

为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司激励机制和约束机制，增强公司管理团队和核心骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，充分调动上述人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，推动春秋电子中长期目标的达成，春秋电子依据《公司法》、《证券法》、《激励办法》及其他有关法律、法规和规范性文件，以及春秋电子《公司章程》制定本次限制性股票激励计划（以下简称“本次激励计划”）。

三、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本次激励计划的激励方式为限制性股票。

（二）标的股票来源

本次激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

春秋电子拟授予激励对象 750 万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本次激励计划公告时公司股本总额的 2.79%。其中首次授予 637.5 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本 26,852 万股的 2.37%，首次授予部分占本次授予权益总额的 85%；预留 112.5 万股，约占本次激励计划草案公告时公司总股本 26,852 万股的 0.42%，预留部分占本次授予权益总额的 15%。

本次激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过公司股本总额的 10%。本次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所获授的公司股票数量未超过本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

五、激励对象的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

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》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

本激励计划的激励对象为公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心技术（管理、业务）人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的人数

春秋电子本次激励计划中的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工，共计 144 人（不包含预留授予限制性股票的激励对象），占公司截至 2018 年 12 月 31 日全部职工人数的 4.79%。所有激励对象必须在本次激励计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

（三）激励对象的名单及拟授出权益分配情况

序号	姓名	职务	授予限制性股票的数量（股）	占本次授予限制性股票总数的比例	占本次计划公告日公司总股本的比例
1	熊先军	董事、副总经理	120,000	1.60%	0.04%
2	陆秋萍	董事、财务总监	120,000	1.60%	0.04%
3	叶全响	董事	120,000	1.60%	0.04%
4	王海斌	副总经理	120,000	1.60%	0.04%
5	魏晓锋	副总经理	120,000	1.60%	0.04%
6	张振杰	董事会秘书	125,000	1.67%	0.06%
7	中层管理人员、核心骨干员工共计 138 人		5,650,000	75.33%	2.11%
8	首次授予合计		6,375,000	85.00%	2.37%
9	预留部分		1,125,000	15.00%	0.42%
合计			7,500,000	100.00%	2.79%

注：本次激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

（四）以上激励对象中，不包括公司独立董事、监事和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。

（五）激励对象不存在同时参加两家或两家以上上市公司股权激励计划的情形。

（六）如在公司本次激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本次激励计划情形的，该激励对象根据本次激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

六、授予价格、行权价格及确定方法

（一）首次授予限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票的授予价格为每股 4.96 元。

（二）首次授予限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且根据下列价格较高者确定：

- 1、本激励计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价的50%，为每股4.96元。
- 2、本激励计划草案公布前120个交易日公司股票交易均价的50%，为每股4.72元。

（三）预留部分限制性股票授予价格的确定方法

预留部分限制性股票在每次授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留部分限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且根据下列价格较高者确定：

- 1、预留部分限制性股票授予董事会决议公告前1个交易日的公司股票交易均价的50%；
- 2、预留部分限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

七、限售期安排

激励对象获授的全部限制性股票适用不同的限售期，均自授予完成日起计，且授予日与首次解除限售日之间的间隔不得少于12个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同；激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解除限售时向激励对象支付。

公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在

代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

本次激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记日起24个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自首次授予登记日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自首次授予登记日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记日起48个月内的最后一个交易日当日止	34%

预留部分的限制性股票解除限售计划安排如下：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予登记日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

八、限制性股票的授予条件、解除限售条件

（一）授予条件

只有在同时满足下列条件时，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，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）公司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) 解除限售条件

激励对象申请对根据本次计划获授的限制性股票解除限售，必须同时满足以下条件：

1、公司未发生以下任一情形：

(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、激励对象未发生以下任一情形：

(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；

(7) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的。

3、公司层面的业绩考核要求

本次激励计划在 2019 年-2021 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当期的解除限售条件之一。限制性股票各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年度公司实现的净利润为基础，2019年度净利润增长不低于20%；
第二个解除限售期	以2018年度公司实现的净利润为基础，2020年度净利润增长不低于40%；
第三个解除限售期	以2018年度公司实现的净利润为基础，2021年度净利润增长不低于60%。

注：（1）上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；（2）在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司净利润的影响作为计算依据。

预留部分的解除限售考核年度为 2020-2021 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，本次激励计划预留授予的限制性股票的公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以2018年度公司实现的净利润为基础，2020年度净利润增长不低于40%；
第二个解除限售期	以2018年度公司实现的净利润为基础，2021年度净利润增长不低于60%。

注：（1）上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；（2）在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司净利润的影响作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售

的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。

4、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的考核结果为根据公司相关绩效考核规定由其所在部门或业务单元对其个人绩效考核情况进行综合评分，考核结果与激励对象对应的个人层面系数见下表：

个人层面上一年度考核结果（N）	个人层面系数
90 分（含）以上	100%
60（含） -90 分	$30\%+(N-60)/30*70\%$
60 分以下	30%

若公司各年度业绩考核目标达成，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人层面系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象考核当年不能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加上银行同期存款利息之和。

（三）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司限制性股票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绩效考核。

公司层面业绩指标为净利润增长率，该指标是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。

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绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可解除限售的条件。

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，能够达到本次激励计划的考核目的。

九、本激励计划的有效期、授予日和禁售期

（一）有效期

本次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

票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

（二）授予日

本次激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划，根据《激励办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

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，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

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大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后 2 个交易日内；

中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

（三）限售期解除限售安排

本次激励计划授予的限制性股票限售期为自限制性股票授予登记日起 12 个月。激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

本次激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记日起24个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个解除限售期	自首次授予登记日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个解除限售期	自首次授予登记日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记日起48个月内的最后一个交易日当日止	34%

预留部分的限制性股票解除限售计划安排如下：

解除限售安排	解除限售期间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自预留授予登记日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。

在上述约定期间因解除限售条件未成就的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售。在限制性股票各解除限售期结束后，激励对象未解除限售的当期限制性股票应当终止解除限售。

（四）禁售期

激励对象通过本次激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

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。

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。

在本次激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、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《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对尚未解除限售的限制性股票数量进行相应调整，如发生增发新股情形，公司不调整限制性股票数量。调整方法如下：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$Q=Q0\times(1+n)$$

Q0：为调整前的限制性股票数量；

n：为每股的资本公积金转增股本、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、缩股：

$$Q=Q0\times n$$

Q0：为调整前的限制性股票数量

n：为缩股比例(即 1 股公司股票缩为 n 股股票)

Q：为调整后的限制性股票数量

3、配股：

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)/(P1+P2\times n)$$

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。

（二）授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当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，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P0/(1+n)$$

P0: 调整前的授予价格

n: 每股的资本公积金转增股本、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）

P: 调整后的授予价格

2、缩股:

$$P=P_0/n$$

P0: 调整前的授予价格

n: 缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）

P: 调整后的授予价格

3、配股:

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

其中：P0 为调整前的授予价格；P1 为股权登记日当天收盘价；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。

4、派息:

$$P=P_0-v$$

P0: 调整前的授予价格

v: 每股派息额

P: 调整后的授予价格

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

公司股东大会授权董事会依本次激励计划所列明的原因调整限制性股票数量、授予价格、具体授予对象。董事会根据上述规定调整限制性股票数量、授予价格、具体授予对象后，应及时公告并通知激励对象。

因其他原因需要调整限制性股票数量、授予价格或其他条款的，应经董事会

做出决议经股东大会审议批准。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《激励办法》、《公司章程》和本次激励计划的规定向董事会出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象解除限售的程序

（一）本次股权激励计划的生效程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本次激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议。

2、董事会审议本次激励计划和《考核办法》，拟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，独立董事及监事会就本次激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。

3、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。监事会核实激励对象名单，充分听取公示意见。上市公司应当在股东大会审议本次激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

4、公司聘请律师对本次激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本次激励计划后的 2 个交易日内，公告董事会决议、本次激励计划及摘要、独立董事意见。

6、公司发出召开股东大会的通知，并同时公告修正后的本次激励计划、法律意见书。

7、独立董事就本次激励计划向所有股东征集委托投票权。

8、股东大会审议本次激励计划，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式。监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

9、股东大会审议批准后，公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议。

10、自股东大会审议通过本次激励计划且董事会确认授予条件成就之日起 60 日内，董事会根据股东大会的授权为激励对象办理具体的限制性股票的授予、解除限售等事宜，并完成公告、登记。

（二）限制性股票的授予程序

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。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。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

2、公司向激励对象授出权益与本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。

3、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

4、公司于授予日向激励对象发出《限制性股票授予通知书》。

5、激励对象在 3 个工作日内签署《限制性股票授予通知书》，并将其中一份原件送回公司。

6、在公司规定期限内，激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

7、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日、缴款金额、《限制性股票授予协议书》及《限制性股票授予通知书》编号等内容。

8、公司应当向证券交易所提出向激励对象授予限制性股票申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，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（不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

9、预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）限制性股票解除限售的程序

1、在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一办理解除限售事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票。公司应当及时披露相关实施情况的公告；

2、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定；

3、公司对激励对象限制性股票解除限售前，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登记结算事宜。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利和义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司商业秘密、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批准并报公司董事会备案，可以注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象依据本次激励计划获取有关权益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。

5、公司应当根据本次激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利和义务

1、激励对象应当按照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、激励对象依据本次激励计划获取公司权益的资金来源为自筹资金。

3、激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或用于偿还债务。

4、激励对象因本次激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

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行使权益安排的，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、公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本激励计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）公司控制权变更、合并、分立时激励计划执行情况

若因任何原因导致公司发生控制权变更、合并、分立的情况时，本次激励计划不作变更，仍按照本次计划执行，激励对象不得提前解除限售。

（二）激励对象发生个人情况变化的处理方式

1、激励对象因公司工作需要通过公司安排而发生的职务变更，但仍在公司内任职（包括在公司下属分、子公司及由公司派出任职的），其获授的限制性股票完全按照职务变更前本次计划规定的程序进行，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行。但是，若获授限制性股票的激励对象发生下述情况，激励对象

已获授但尚未解除限售的限制性股票注销；对于已解除限售部分的股票，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益：

（1）违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

（2）激励对象因违反公司规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，因严重违纪，被予以辞退处分的；

（3）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露商业秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

（4）因犯罪行为被依法追究刑事责任；

（5）违反有关法律法规或公司章程的规定，给公司造成不当损害；

2、激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象获授的限制性股票将完全按照退休前本次计划规定的程序进行，且公司可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件，但激励对象不得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

3、激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系的：在情况发生之日，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司注销。

4、激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司限制性股票的人员时，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司注销。

5、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本次计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件；

（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，根据本次计划已获授但尚未解除限售的限制性股票注销。

6、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行职务身故的，已获授但尚未解除限售的限制性股票注销，公司根据激励对象被取消的限制性股票价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

（2）激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，已获授但尚未解除限售的限制性股票注销。

7、激励对象发生以下情况时，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票全部由公司收回并注销：

（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）公司终止激励计划的情形

1、在本次计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施本次计划，不得向激励对象继续授予新的限制性股票，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司注销：

（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、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，导致不符合授予条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一注销，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本次激励计划相关安排，向公司或负有责任的激励对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本次激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

(四) 本次激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本次激励计划之前拟变更本次激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本次激励计划之后变更本次激励计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

(1) 导致加速解除限售的情形；

(2) 降低授予价格的情形。

3、独立董事、监事会应当就变更后的激励计划是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

4、律师事务所应当就变更后的激励计划是否符合《激励办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

5、《公司法》、《证券法》、《激励办法》等法律法规发生相关修订后，经股东大会授权，董事会将依据法律法规修订内容对本次激励计划进行调整。

(五) 本次激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本次激励计划之前拟终止实施本次激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本次激励计划之后终止实施本次激励计划的，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《激励办法》及相关法律法规

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。

4、终止实施本次激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时办理已授予限制性股票注销手续。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

（一）会计处理方法

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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对本次激励计划成本进行计量和核算：

1、授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

3、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

4、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》，预估授予日在 2019 年 7 月，以当前收盘价对授予的限制性股票的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），每股限制性股票的股份支付公允价值=公司股票的市场价格-授予价格，测算得出每股限制性股票的公允价值为 4.95 元。

（二）预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按解除限售的比例摊销。由本次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，本次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：

单位：万元

本期授予的限制性股票（万股）	总摊销成本	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
750.00	3,712.50	1,134.37	1,650.00	721.88	206.25

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本次激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本次激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

十五、上网公告附件

《苏州春秋电子科技股份有限公司 2019 年度限制性股票激励计划实施考核管理办法》

特此公告。

苏州春秋电子科技股份有限公司董事会

2019 年 5 月 29 日