

股票代码：002137

股票简称：麦达数字



深圳市麦达数字股份有限公司

2017 年度限制性股票激励计划

（草案）摘要

二〇一七年五月

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件，以及深圳市麦达数字股份有限公司（以下简称“本公司”或“麦达数字”）《公司章程》制定。

2、本公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

3、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

4、本激励计划采取的激励工具为限制性股票，其股票来源均为麦达数字向激励对象定向发行 A 股普通股。

5、本激励计划拟授予的限制性股票数量为 403.4674 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 57,638.2117 万股¹的 0.7%。其中首次授予 363.1207 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.63%；预留 40.3467 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.07%，预留部分占本次授予权益总额的 10%。任何一名激励对象通过在本全部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草案公告时公司股本总额的 1%。

6、本计划的激励对象总人数为 44 人，包括公司本部以及子公司的中高级管理人员和核心技术（业务）人员，以及公司董事会认定需要激励的其他员工。激励对象未同时参加其他上市公司的股权激励计划。公司监事会成员、独立董事、持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本计划。

¹公司第四届董事会第三十四次和三十五次会议分别审议通过了《关于回购注销已离职激励对象的限制性股票的议案》、《关于注销/回购注销未达行权/解锁条件的股票期权和限制性股票的议案》，公司回购注销前次限制性股票合计 59.7 万股，目前减资程序尚在办理中，本草案关于公司股本总数的相关数据仍以中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的数据（即前述减资前的股本）为依据。

预留限制性股票的激励对象在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，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

7、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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，将及时披露未完成原因，终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

8、公司首次授予激励对象限制性股票的价格为 5.45 元/股，即满足授予条件后，激励对象可以每股 5.45 元的价格购买公司向激励对象增发的限制性股票。公司首次授予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（2017 年 5 月 4 日）公司股票交易均价 10.90 元的 50%，为 5.45 元；（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 10.46 元的 50%，为 5.23 元。

预留限制性股票的授予价格在该部分限制性股票授予时由董事会确定，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) 预留权益授予董事会决议公布前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；

2) 预留权益授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司股票交易均价之一的 50%。

9、本激励计划有效期自限制性股票首次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 36 个月。本激励计划首次授予的限制性股票自授予日起满 12 个月后，满足解除限售条件的，激励对象可以在未来 36 个月内按 50%、50%的比例分两期解除限售。

预留的限制性股票自该部分授予日起满 12 个月后，激励对象在解除限售期内按 50%、50%的比例分两期解除限售。

10、本激励计划授予的限制性股票的主要业绩考核指标：

本激励计划授予的限制性股票，在等待期的两个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核指标作为激励对象的解除限售条件。各年度业绩考核指标如下表所示：

解除限售安排	解除限售条件
首次授予/预留授予的限制性股票第一个解除限售期	(1) 整体考核指标：公司数字营销板块（含顺为广告、奇思广告、利宣广告）2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 21,147 万元（含本数）； (2) 子公司个别考核指标： 顺为广告：2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 9,975 万元（含本数）； 奇思广告：2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 7,182 万元（含本数）； 利宣广告：2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 3,990 万元（含本数）；
首次授予/预留授予的限制性股票第二个解除限售期	(1) 整体考核指标：以公司数字营销板块（含顺为广告、奇思广告、利宣广告）2017 年净利润为基数，2018 年数字营销板块合计实现的净利润增长率不低于 10%； (2) 子公司个别考核指标： 顺为广告：以顺为广告 2017 年净利润为基数，2018 年顺为广告实现的净利润增长率不低于 10%； 奇思广告：以奇思广告 2017 年净利润为基数，2018 年奇思广告实现的净利润增长率不低于 10%；； 利宣广告：以利宣广告 2017 年净利润为基数，2018 年利宣广告实现的净利润增长率不低于 10%；

各年度公司整体考核指标达标后，所有激励对象获授的限制性股票可以解除限售。若等待期内各年度整体考核指标未能达标，但子公司的个别考核指标达标的，该子公司的激励对象所获授的限制股票可以解除限售，其他激励对象获授的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格原价回购注销。若等待期内各年度整体考核指标、子公司的个别考核指标均未能达标的，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，由公司按授予价格原价回购注销。

上述业绩考核目标采用的“净利润”、“净利润增长率”指标以激励成本摊销

前的净利润（按扣除非经常性损益前后孰低原则确定）作为计算依据，以下同。采用整体考核指标有利于促进公司更好地整合顺为广告、奇思广告、利宣广告三家子公司的经营管理，充分发挥协同效应。同时，考核各家子公司的净利润水平也有利于激励子公司超额完成自身的业绩承诺，为提升麦达数字整体业绩作出更多贡献。

11、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。

12、本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、配股等事宜，限制性股票的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

13、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。本公司承诺不为激励对象依据本激励计划获取有关权益提供贷款以及其他形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

14、在满足解除限售条件的前提下，激励对象获授的限制性股票在每一解除限售期内应集中解除限售，即一次性同时解除限售。

15、本激励计划须经本公司股东大会审议通过后方可实施。

16、本激励计划实施后将不会导致上市公司股权分布不符合股票上市条件的情形。

目录

释义.....	6
第一章 本激励计划的目的和原则.....	8
第二章 本激励计划的管理机构.....	8
第三章 激励对象的确定依据和范围.....	9
一、激励对象的确定依据	9
二、激励对象的范围	9
三、激励对象的核实	10
第四章 本激励计划的具体内容.....	11
一、限制性股票的来源和数量	11
二、限制性股票的授予价格及其确定方法	11
三、限制性股票的分配情况	12
四、限制性股票的有效期、授予日、限售期和解除限售安排、禁售期 ...	13
五、限制性股票的授予条件、解除限售条件	15
六、限制性股票计划的调整方法和程序	19
七、限制性股票的回购注销	21
第五章 公司/激励对象发生异动的处理	23
一、公司控制权变更、合并、分立	23
二、激励计划的终止	23
三、激励对象发生个人情况变化	24
四、法律法规变化及董事会认为必要时的激励计划的变更及终止	26
第六章 其他.....	26

释义

麦达数字/上市公司/ 本公司/公司	指	深圳市麦达数字股份有限公司，股票代码：002137
本部中高级管理人员 和核心技术（业 务）人员	指	除顺为广告、奇思广告、利宣广告外的人员
子公司	指	深圳市麦达数字股份有限公司的数字营销业务板块子 公司，即顺为广告、奇思广告、利宣广告
顺为广告	指	上海顺为广告传播有限公司
奇思广告	指	奇思国际广告（北京）有限公司
利宣广告	指	上海利宣广告有限公司
股权激励计划/本激 励计划/本计划	指	深圳市麦达数字股份有限公司 2017 年度限制性股票激 励计划（草案）
限制性股票	指	激励对象按照股权激励计划规定的条件，从上市公司 获得的转让等部分权利受到限制的一定数量的本公司 股票
标的股票	指	根据本计划，激励对象有权购买的本公司股票
激励对象	指	根据本计划获授限制性股票的人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须 为交易日
有效期	指	从限制性股票首次授予之日起至所有限制性股票解锁 或回购注销完毕之日的时段
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
锁定期	指	激励对象根据本计划获授的限制性股票被禁止转让的 期限
解锁日	指	本计划规定的解锁条件成就后，激励对象持有的限制 性股票解除锁定之日
解锁条件	指	根据限制性股票激励计划激励对象所获限制性股票解 锁所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《激励办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《深圳市麦达数字股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《深圳市麦达数字股份有限公司股权计划实施考核管

		理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元	指	人民币元

第一章 本激励计划的目的和原则

在公司目前战略转型的重要阶段，为吸引和保留专业管理人才及业务骨干，充分调动其积极性、主动性和创造性，建立、健全员工与公司共同发展的激励机制，提升公司凝聚力和竞争力，确保公司战略目标的稳步实现，公司依据《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《公司章程》制定本激励计划。

第二章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对本计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本计划的监督机构，应当就本计划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意见。监事会对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，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独立意见。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

第三章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《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麦达数字《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司本部以及子公司中高级管理人员和核心技术（业务）人员为主，同时适度考虑中层管理者和其他有潜力的核心业务（技术）骨干人员，以及董事会认为需要以此方式进行激励其他骨干员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会薪酬委员会提名，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

（一）本计划首次授予的限制性股票涉及的激励对象按上述依据确定，共计 44 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司（含子公司）核心管理人员；
- 3、公司（含子公司）核心技术（业务）人员。

本激励计划涉及的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。

预留限制性股票的激励对象在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，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留限制性股票的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

（二）激励对象应符合以下条件

1、激励人员须在本激励计划的考核期内于公司或公司的子公司全职工作、领取薪酬，并签订劳动合同；

2、激励对象中不包括公司现任监事、独立董事、持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人，也不包括持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人的配偶父母及子女。

（三）有下列情形之一的任何人员，不能成为本激励计划的激励对象

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

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。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，回购注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

三、激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，在召开股东大会前公司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计划前 5 日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。

第四章 本激励计划的具体内容

一、限制性股票的来源和数量

1、限制性股票来源

本计划限制性股票的来源为麦达数字向激励对象定向发行公司人民币普通股股票。

2、限制性股票的数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 403.4674 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 57,638.2117 万股^①的 0.7%。其中首次授予 363.1207 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.63%；预留 40.3467 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.07%，预留部分占本次授予权益总额的 10%。任何一名激励对象通过在本全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。

二、限制性股票的授予价格及其确定方法

1、首次授予的限制性股票

（1）授予价格

本计划限制性股票的授予价格为每股 5.45 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 5.45 元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

（2）授予价格的确定方法

公司首次授予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（2017 年 5 月 4 日）公司股票交易均价 10.90 元的 50%，为 5.45 元；（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 10.46 元的 50%，为 5.23 元。

2、预留的限制性股票

预留限制性股票的授予价格在该部分股票授予时由董事会确定，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) 预留权益授予董事会决议公布前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；
- 2) 预留权益授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司股票交易均价之一的 50%。

三、限制性股票的分配情况

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	职位	拟授予的限制性股票数量 (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日股本总额的比例
1	廖建中	董事、战略投资部总经理	3.7844	0.9380%	0.0066%
2	朱蕾	副总裁、董事会秘书	3.7844	0.9380%	0.0066%
3	吴建栋	财务总监	3.7844	0.9380%	0.0066%
4	核心管理人员、核心技术及业务骨干（合计 41 人）		351.7675	87.1861%	0.6103%
预留的限制性股票			40.3467	10%	0.0700%
合计			403.4674		

注：1、激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%；公司全部有效的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 10%。3、预留限制性股票的授予须在授予前召开董事会，确定本次授予的限制性股票数量、激励对象名单、授予价格等相关事宜，经公司监事会核实后，在指定网站按要求及时准确披露相关信息。预留限制性股票将在本激励计划经股东大会审议通过后起 12 个月内授予。

四、限制性股票的有效期限、授予日、限售期和解除限售安排、禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期限为自限制性股票首次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 36 个月。

2、授予日

授予日在本计划经公司股东大会审议批准后由公司董事会确定。公司应在股东大会审议通过本计划之日起 60 日内向首次授予的激励对象授予限制性股票并完成公告、登记，届时由公司召开董事会对激励对象就本激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否满足进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授限制性股票的条件是否满足出具法律意见。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。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（1）定期报告公布前 30 日内，因特殊情况推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起至最终公告日内；

（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；

（4）中国证监会及本所规定的其它期间。

上述“可能影响股价的重大事件”，为公司根据《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所中小企业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。上述公司不得授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售期和解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票限售期为自相应授予日起 12 个月。激励对象

根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不享有所获授的限制性股票的投票权，也不得转让、用于担保或偿还债务。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，作为应付股利在解锁时向激励对象支付(公司有权视该应付股利的使用及存放情况决定是否支付利息)；若根据本计划不能解除限售，则由公司收回。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锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解锁期与限制性股票相同；若根据本计划不能解锁，则由公司回购注销。

首次授予的限制性股票在达到本激励计划规定的解除限售条件时，可在下述两个解除限售期内申请解除限售：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个解除限售期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至 首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当 日止	50%

本激励计划预留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	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票 第一个解除限售期	自预留部分的授予日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予日起 24 个月内的最后一个交易日当 日止	50%
预留授予的限制性股票 第二个解除限售期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期解除限售条件未成就的，限制性股票不得解除限售。在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的当期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票 。

4、禁售期

本次股权激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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%；在离职后六个月内，不得转让其所持有的本公司股份；离职六个月后的十二月内通过深交所挂牌交易出售公司股票数量占其所持有本公司股票总数的比例不得超过 50%。

（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）在本计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、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。

五、限制性股票的授予条件、解除限售条件

（一）授予条件

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）中国证监会认定不能实行股权激励计划的其他情形。

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）中国证监会认定不能实行股权激励计划的其他情形。

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当由公司按授予价格原价回购注销。某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解除限售的限制性股票应当由公司按授予价格原价回购注销。

3、公司业绩考核条件

本激励计划授予的限制性股票，在等待期的两个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，以达到业绩考核指标作为激励对象的解除限售条件。各年度业绩考核指标如下表所示：

解除限售安排	解除限售条件
首次授予/预留授予的限制性股票第一个解除限售期	（1）整体考核指标：公司数字营销板块（含顺为广告、奇思广告、利宣广告）2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 21,147 万元（含本数）； （2）子公司个别考核指标： 顺为广告：2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 9,975 万元（含本数）； 奇思广告：2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 7,182 万元（含本数）； 利宣广告：2015 年、2016 年和 2017 年合计实现的净利润不低于 3,990 万元（含本数）；
首次授予/预留授予的限制性股票第二个解除限售期	（3）整体考核指标：以公司数字营销板块（含顺为广告、奇思广告、利宣广告）2017 年净利润为基数，2018 年数字营销板块合计实现的净利润增长率不低于 10%；

	（4） 子公司个别考核指标： 顺为广告：以顺为广告 2017 年净利润为基数，2018 年顺为广告实现的净利润增长率不低于 10%； 奇思广告：以奇思广告 2017 年净利润为基数，2018 年奇思广告实现的净利润增长率不低于 10%；； 利宣广告：以利宣广告 2017 年净利润为基数，2018 年利宣广告实现的净利润增长率不低于 10%；
--	---

各年度公司整体考核指标达标后，所有激励对象获授的限制性股票可以解除限售。若等待期内各年度整体考核指标未能达标，但子公司的个别考核指标达标的，该子公司的激励对象所获授的限制股票可以解除限售，其他激励对象获授的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格原价回购注销。若等待期内各年度整体考核指标、子公司的个别考核指标均未能达标的，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，由公司按授予价格原价回购注销。

上述业绩考核目标采用的“净利润”、“净利润增长率”指标以激励成本摊销前的净利润（按扣除非经常性损益前后孰低原则确定）作为计算依据。

4、个人层面绩效考核要求

根据本公司《考核办法》，激励对象前一年度绩效经考核达到相应的考核要求。激励对象只有在上一年度绩效考核结果为合格时，才能全额解锁当期限制性股票。若激励对象上一年度绩效考核结果为不合格，则取消其当期可解锁限制性股票的解锁权利，其当期可解锁限制性股票由公司统一回购注销。

5、考核指标设定的科学性和合理性说明

公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。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。公司层面业绩考核指标采用整体考核指标有利于促进公司更好地整合顺为广告、奇思广告、利宣广告三家子公司的经营管理，充分发挥协同效应。同时，考核各家子公司的净利润水平也有利于激励子公司超额完成自身的业绩承诺，为提升麦达数字整体业绩作出更多贡献。

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作出较为准确、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，符合公司当前的实际情况，能够达到本次激励计划的考核目的。

六、限制性股票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当日至激励对象完成限制性股票股份登记前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 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

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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

$$Q = Q_0 \times \frac{P_1 \times (1 + n)}{P_1 + P_2 \times n}$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量， P_1 为股权登记日当日收盘价， P_2 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。

2、限制性股票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前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息、配股等事项，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）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 / (1 + n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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； P 为调整后的授予价格。

（2）缩股

$$P = P_0 / n$$

其中： P_0 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。

（3）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 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。

（4）配股

$$P = P_0 \times \frac{P_1 + P_2 \times n}{P_1 \times (1 + n)}$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； P_1 为股权登记日当天收盘价； P_2 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、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据上述已列明的原因调整限制性股票数量或授予价格。董事会根据上述规定调整授予价格或限制性股票数量后，将按照有关规定及时公告并通知激励对象，并履行信息披露程序。公司应当聘请律师就上述调整是否符合《激励办法》及《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具

专业意见。

七、限制性股票的回购注销

如出现需要回购注销或调整的情况，则公司应回购并注销或调整相应股票，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购价格进行调整或者本计划对回购价格另有规定的除外。

1、限制性股票回购数量的调整方法

若在授予日后，麦达数字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，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解锁的限制性股票及基于此部分限制性股票获得的其他麦达数字股票进行回购。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 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

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量， n 为配股的比例（即激励对象因限制性股票获配股数与其所持限制性股票的比）， Q 为调整后的限制性股票数量。

2、限制性股票回购价格的调整方法

若在授予日后，麦达数字发生派发现金红利、送红股、公积金转增股本或配股等影响公司总股本数量或公司股票价格应进行除权、除息处理的情况时，公司对尚未解锁的限制性股票的回购价格做相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P = P_0 / (1 + n)$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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； P 为调整后的回购价格。

（2）缩股

$$P = P_0 / n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格， n 为缩股比例， P 为调整后的回购价格。

（3）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的回购价格。

（4）配股

授予日后公司实施配股的，若按本计划规定回购注销限制性股票，则因获授限制性股票经配股所得股份应由公司一并回购注销。激励对象所获授的尚未解锁的限制性股票的回购价格，按授予价格或经调整的价格确定；因获授限制性股票经配股所得股份的回购价格，按配股价格确定。

3、回购价格的调整程序

（1）公司股东大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和价格。董事会根据上述规定调整回购数量和价格后，应及时公告。

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

4、回购注销的程序

（1）公司因本计划的规定实施回购时，应向交易所申请解锁该等限制性股票，经深圳证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜；

（2）公司按照本计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

第五章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司控制权变更、合并、分立

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，本激励计划不作变更，仍按照本计划执行。

二、激励计划的终止

（一）在本计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施本计划，不得向激励对象继续授予新的限制性股票，激励对象根据本计划已获授但尚未解锁的限制性股票终止解锁并被注销：

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、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解除限售安排的；

5、法律法规规定不得实行股权激励的情形；

6、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）在本计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获授但尚未解锁的限制性股票应当终止解除限售：

1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的，自证券交易所公开谴责或宣布之日起；

2、被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选，自中国证监会及其派出机构宣布之日起；

3、因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构予以行政处罚或者采取市场禁入措施的，自中国证监会作出处罚决定之日起；

3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的，自其具有该情形之日起。

三、激励对象发生个人情况变化

（一）职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司或子公司的董事、高级管理人员或核心业务骨干，或者被公司委派到其他控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的限制性股票不作变更。

但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致职务变更的，其已满足解除限售条件的限制性股票解锁不受影响，但不再享受离职日以后的股权激励。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或权益工具的人员，则公司按照授予价格回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉导致职务变更的，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，则应回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票，回购注销的价格按职务变更之日或者劳动关系解除之日公司股票交易均价与授予价格孰低原则确定，且董事会有权视情节严重程度追回其已解锁获得的全部或部分收益。

（二）解雇或辞职

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作被公司解雇，或主动提出辞职，或公司和员工双方协商一致解除劳动关系，或因违反法律法规、规范性文

件以及公司规章制度被解雇，或因劳动合同到期，双方不再续签劳动合同的，其已满足解锁条件但未解锁不得解锁，也不再享受离职日以后的股权激励，公司按照授予价格回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

激励对象因违反法律法规、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行
为损害公司利益或声誉被解聘时，则公司按照劳动关系解除之日公司股票交易均
价与授予价格孰低回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票，且董事会有权视
情节严重程度追回其已解锁获得的全部或部分收益。

（三）丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其已满足解除限售条件的
权益工具解锁不受影响；其终止服务日所在的业绩考核期，若公司该期业绩指标
最终达到业绩考核标准，则激励对象可按照其当年为上市公司提供服务的天数比
例享有当期的可解除限售的限制性股票数量，但不再享有当期剩余部分的权益工
具及后期的股权激励。

$$\text{终止服务当期享有的可解除限售数量} = \frac{\text{当年1月1日至终止服务日天数}}{365} \times$$

授予激励对象限制性股票总数×当期可解除限售比例

激励对象由于其他原因丧失劳动能力的，其已满足解除限售条件的权益工具
解锁不受影响，但不再享有终止服务日以后的股权激励，由公司按照授予价格加
上银行同期存款利息回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

（四）退休

激励对象达到国家和公司规定的年龄退休而离职的，其已满足解锁条件的限
制性股票解锁不受影响，但不再享受离职日以后的股权激励，由公司按照授予价
格加上银行同期存款利息回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

（五）死亡

激励对象因执行职务而死亡的，其已满足解锁条件的限制性股票解锁不受影
响，其终止服务日所在的业绩考核期，若公司该期业绩指标最终达到业绩考核标
准，则激励对象可按照其当年为上市公司提供服务的天数比例享有当期的可解锁
权益工具数量，由其合法继承人在符合解锁条件的情况下进行解锁，但不再享受

当期剩余部分的权益工具及后期的股权激励。

$$\text{终止服务当期享有的可解锁数量} = \frac{\text{当年1月1日至终止服务日天数}}{365} \times \text{授予激励对象限制性股票总数} \times \text{当期可解锁比例}$$

激励对象由于其他原因死亡的，其已满足解锁条件的权益工具解锁不受影响，由其合法继承人在符合解锁条件的情况下进行解锁，但不再享有终止服务日以后的股权激励，由公司按照授予价格加上银行同期存款利息回购并注销激励对象尚未解锁的限制性股票。

对于因上述原因被取消或失效的权益工具，或因个人业绩考核原因被取消的限制性股票，由公司注销，不作其他用途。

（六）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

四、法律法规变化及董事会认为必要时的激励计划的变更及终止

（一）在本激励计划的有效期内，若股权激励相关法律法规发生修订，则公司股东大会有权对本激励计划进行相应调整。

（二）董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，公司应回购注销激励对象尚未解锁的限制性股票，同时预留部分不予实施。

第六章 其他

- 1、本计划在公司股东大会审议批准之日起生效；
- 2、本计划的解释权属于公司董事会。

深圳市麦达数字股份有限公司董事会

2017 年 5 月 5 日