证券简称：惠程科技　　证券代码：002168

# 深圳市惠程信息科技股份有限公司

# 2021 年股票期权与限制性股票激励计划

# （草案）摘要

深圳市惠程信息科技股份有限公司

二〇二一年四月

# 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

一、本激励计划系依据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》和其他法律、法规、规范性文件，以及《深圳市惠程信息科技股份有限公司章程》的有关规定而制订。

二、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：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

三、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：

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

（四）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；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

（六）中国证监会认定的其他情形。

四、本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两个部分。股票来源为公司自二级市场回购和/或定向增发的公司 A 股普通股股票。

五、本激励计划拟向激励对象授予权益总计4801.62万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的5.99%。其中，首次授予4420.00万份，约占本激励计划公

告时公司股本总额的5.51%，约占本激励计划权益授予总额的92.05%；预留授予381.62万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.48%，约占本激励计划权益授予总额的7.95%。

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不超过公司股本总额的10%。本激励计划拟授予公司董事、总裁王蔚先生合计1083.00万份/股权益，约占本激励计划公告日公司股本总额的1.35%。根据《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，本激励计划拟向王蔚先生授予的权益总额超过本激励计划公告日公司股本总额的1%，因此，须经公司股东大会以特别决议形式审议通过后方可正式授予。除王蔚先生之外，本激励计划首次授予的激励对象中的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累计不超过公司股本总额的1%。具体内容如下：

股票期权激励计划：本激励计划拟向激励对象授予股票期权合计3025.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.77%。其中，首次授予2755.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.44%，约占本激励计划权益授予总额的91.07%；预留授予270.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.34%，约占本激励计划权益授予总额的8.93%。

限制性股票激励计划：本激励计划拟向激励对象授予限制性股票合计1776.62万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.22%。其中，首次授予1665.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.08%，占本激励计划权益授予总额的93.72%；预留授予111.62万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.14%，占本激励计划权益授予总额的6.28%。

自本激励计划公告当日起至激励对象完成股票期权行权或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、股份拆细或缩股、配股等事宜，本激励计划所涉及股票期权和限制性股票的数量将进行相应的调整。

六、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为4.41元/股，首次授予的限制性股票的授予价格为2.21元/股。

自本激励计划公告当日起至激励对象完成股票期权行权或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、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格和限制性股票的授予价格将进行相应的调整。

七、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 19 人，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工。

预留授予的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内参照首次授予的标准确定。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

八、本激励计划的有效期分别为自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月；自限制性股票首次授予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完毕之日止，最长不超过 60 个月。

九、公司承诺，不得为激励对象依本激励计划获取有关股票期权或限制性股票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。

十、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，将由参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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确定首次授予日，并完成登记、公告等相关程序。预留权益须在本激励计划经股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

# 目　录

声　　明.....1
特别提示.....2
第一章　释义.....6
第二章　实施激励计划的目的与原则.....8
第三章　本激励计划的管理机构.....9
第四章　激励对象的确定依据和范围.....10
第五章　本激励计划的具体内容.....11
第六章　本激励计划的实施程序.....32
第七章　公司/激励对象各自的权利义务.....36
第八章　公司/激励对象情况发生变化的处理方式.....38
第九章　附则.....42

# 第一章　释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

| | | |
|---|---|---|
| 惠程科技、本公司、公司 | 指 | 深圳市惠程信息科技股份有限公司 |
| 本计划、本激励计划 | 指 | 深圳市惠程信息科技股份有限公司 2021 年股票期权与限制性股票激励计划 |
| 股票期权 | 指 | 公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利 |
| 限制性股票 | 指 | 公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通 |
| 激励对象 | 指 | 拟参与本激励计划的人员，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工 |
| 有效期 | 指 | 自股票期权和限制性股票首次授予日起至全部股票期权行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止 |
| 股票期权授予日 | 指 | 公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日 |
| 等待期 | 指 | 自股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段 |
| 行权 | 指 | 激励对象按照本激励计划设定的条件购买标的股票的行为 |
| 可行权日 | 指 | 激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日 |
| 行权价格 | 指 | 本激励计划预先确定的激励对象购买公司股票的单位价格 |
| 行权条件 | 指 | 激励对象行使股票期权所必需满足的条件 |
| 限制性股票授予日 | 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 |
| 授予价格 | 指 | 公司授予激励对象的限制性股票的单位价格 |
| 限售期 | 指 | 自限制性股票授予登记完成之日起至限制性股票可解除限售并上市流通的时间段 |
| 解除限售期 | 指 | 本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间 |
| 解除限售条件 | 指 | 激励对象获授的限制性股票解除限售所必需满足的条件 |
| 《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》 |
| 《管理办法》 | 指 | 《上市公司股权激励管理办法》 |
| 《公司章程》 | 指 | 《深圳市惠程信息科技股份有限公司章程》 |
| 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 |
| 元、万元、亿元 | 指 | 人民币元、人民币万元、人民币亿元 |

# 第二章　实施激励计划的目的与原则

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的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，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

# 第三章　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，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟定和修订本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议批准。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象名单；就本激励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；监督本激励计划的实施是否符合法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。

四、独立董事就本激励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独立意见，并就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

五、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的激励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明确意见。

六、公司向激励对象授出权益前，独立董事、监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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，独立董事、监事会应当同时发表明确意见。

七、激励对象行使权益前，独立董事、监事会应当就本激励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。

# 第四章　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

本激励计划的激励对象系根据《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工（不包括独立董事、监事、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）。

## 二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 19 人，包括：

（一）公司董事、高级管理人员；

（二）公司（含子公司）其他核心骨干员工；

所有激励对象必须在公司授予权益时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职并签署劳动合同或受公司聘任。

预留授予的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内参照首次授予的标准确定。

## 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

# 第五章　本激励计划的具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两个部分。本激励计划拟向激励对象授予权益总计 4801.62 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 5.99%。其中，首次授予 4420.00 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 5.51%，约占本激励计划权益授予总额的 92.05%；预留授予 381.62 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.48%，约占本激励计划权益授予总额的 7.95%。

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不超过公司股本总额的10%。本激励计划拟授予公司董事、总裁王蔚先生合计1083.00万份/股权益，约占本激励计划公告日公司股本总额的1.35%。根据《上市公司股权激励管理办法》的相关规定，本激励计划拟向王蔚先生授予的权益总额超过本激励计划公告日公司股本总额的1%，因此，须经公司股东大会以特别决议形式审议通过后方可正式授予。除王蔚先生之外，本激励计划首次授予的激励对象中的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累计不超过公司股本总额的1%。具体内容如下：

**一、股票期权激励计划**

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司自二级市场回购和/或定向增发的公司A股普通股股票。

（二）股票期权激励计划涉及的标的股票数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权合计3025.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.77%。其中，首次授予2755.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的3.44%，约占本激励计划权益授予总额的91.07%；预留授予270.00万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.34%，约占本激励计划权益授予总额的8.93%。行权期内，在满足行权条件的前提下，激励对象获授的每1份股票期权可以行权价格购买1股公司A股普通股股票。

（三）股票期权激励计划的权益分配

本激励计划拟授予的股票期权的分配情况如下表所示：

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授数量（万份） | 占授予总量的比例 | 占公司总股本的比例 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 王蔚 | 董事、总裁 | 683.00 | 22.58% | 0.85% |
| 2 | 何金子 | 副总裁 | 452.00 | 14.94% | 0.56% |
| 3 | 寇汉 | 副总裁 | 418.00 | 13.82% | 0.52% |
| 4 | 付汝峰 | 董事会秘书、副总裁 | 393.00 | 12.99% | 0.49% |
| 5 | 贺庆华 | 副总裁 | 213.00 | 7.04% | 0.27% |
| 6 | 公司（含子公司）其他核心骨干员工（14 人） | | 596.00 | 19.70% | 0.74% |
| 预留部分 | | | 270.00 | 8.93% | 0.34% |
| 合计 | | | 3025.00 | 100.00% | 3.77% |

注：以上合计数据与各明细数据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）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定

1、有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权首次授予日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、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，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，公司将按相关规定召开董事会确定首次授予日，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，应当及时披露未完成的原因，并终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。预留部分对应的股票期权须在本激励计划经股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

3、等待期

本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自股票期权授予登记完成之日起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、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

4、可行权日

等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，

自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（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大事件发生之日或者进入决策程序之日，至依法披露后二个交易日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

5、行权安排

本激励计划首次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 | 自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |
| 第二个行权期 | 自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个行权期 | 自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |

若本激励计划预留授予的股票期权于 2021 年授出，预留授予的股票期权的行权安排与首次授予的股票期权的行权安排一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2022 年授出，预留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 | 自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个行权期 | 自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

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当期股票期权，公司将按本激励计划的规定办理注销。

6、限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《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，其在任职期间每年转让的股

份不得超过其所持有公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股票。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，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《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，则其转让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、规范性文件和《公司章程》的有关规定。

（五）股票期权的行权价格及确定方法

1、首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为每股 4.41 元。

2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不低于公司股票票面金额，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 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量），为每股 4.41 元；

（2）本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量），为每股 3.72 元。

3、预留授予的股票期权的行权价格的确定方法

预留授予的股票期权应在授予前召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留授予的股票期权的行权价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）审议通过授予预留部分的股票期权的董事会会议决议公告前 1 个交易日公司股票交易均价；

（2）审议通过授予预留部分的股票期权的董事会会议决议公告前 20 个交易日、前 60 个交易日或者前 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

（六）股票期权的授予和行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予股票期权；反之，未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予股票期权。

（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。

2、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

（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。

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；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行权的股票期权应当由公司注销。

（3）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司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 | 2021年营业收入不低于10亿元或2021年净利润不低于4500万元 |
| 第二个行权期 | 2022年营业收入不低于15亿元或2022年净利润不低于9000万元 |
| 第三个行权期 | 2023年营业收入不低于20亿元或2023年净利润不低于13000万元 |

若本激励计划预留授予的股票期权于 2021 年授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度及公司业绩考核目标与首次授予的股票期权行权对应的考核年度及公司业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于 2022 年授出，预留授予的股票期权行权对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公

司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 | 2022年营业收入不低于15亿元或2022年净利润不低于9000万元 |
| 第二个行权期 | 2023年营业收入不低于20亿元或2023年净利润不低于13000万元 |

注：1、以上“营业收入”、“净利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本次及其他激励计划激励成本影响后的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

行权期内，公司未满足相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（4）个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度实施。激励对象的绩效考核结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，各行权期内，依据激励对象相应的绩效考核结果确认当期个人层面可行权比例，具体如下表所示：

| 考核等级 | A | B | C | D |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 个人层面可行权比例 | 100% | 100% | 60% | 0% |

各行权期内，在公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

（七）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本激励计划考核体系分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为营业收入或净利润，能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，是预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标，具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、公司未来的发展规划等相关因素，以及考核的可行性和激励效果。

2017 年 12 月，公司通过收购哆可梦成功布局互联网文娱行业，明确了“高端智能制造+互联网游戏”双轮业绩驱动的业务发展格局，为保护公司及全体股东利益，交易对手方曾对哆可梦 2017 年至 2019 年实现的净利润作出业绩承诺。2018 年，公司实现营业收入 18.98 亿元、归母净利润 3.36 亿元，其中哆可梦实现营业收入 15.60 亿元、扣非后净利润 3.23 亿元，公司处置投资项目收益及公司

对外转让产业并购基金出资份额收益约 1.9 亿元。历经 2018 年游戏版号政策调整后，行业竞争加剧，游戏行业买量成本上升明显，2019 年哆可梦实现营业收入 6.93 亿元、扣非后净利润 2.54 亿元，分别同比下滑 55.60%、21.36%。根据公司已披露的 2020 年度业绩快报，公司全年实现营业收入 79,330.92 万元，净利润为亏损 95,957.64 万元，主要原因系哆可梦经营业绩出现较大幅度下滑，估值预测下降，公司拟对其计提商誉减值 9.08 亿元。

鉴于游戏行业竞争逐渐白热化，公司游戏业务 2020 年出现了较大幅度的下滑，为减少后续互联网游戏业务波动对公司业绩造成的影响，公司董事会和管理团队在认真研究“高端智能制造+互联网游戏”两个业务板块的发展趋势后，结合公司实际情况，确定了在维持现有互联网游戏业务规模的基础上，将高速智能充电桩及电气智能化项目作为公司未来重点布局的方向。目前，公司高速智能充电桩项目的商业化进程仍在积极推进中，不同于互联网游戏行业的产品驱动和高毛利率特征，智能制造属于重资产行业，其业绩增长总体趋于缓和但较互联网游戏行业更加稳定，短期内收入和净利润较难实现爆发性增长，因此过高的业绩考核指标不符合行业发展特征也不利于激发核心骨干的积极性。因此，结合公司现有业务的行业生态和公司未来的发展战略，本次股权激励计划设置上述营业收入和净利润考核指标具备合理性。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。各行权期内，公司将根据激励对象的绩效考核结果，确定激励对象是否达到股票期权的可行权条件以及具体的可行权数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

（八）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

激励对象获授的股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项的，应对股票期权的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、股票拆细

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

其中：$Q_0$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、股票拆细的比例（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

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

其中：$Q_0$为调整前的股票期权数量；$P_1$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为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：$Q_0$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。

2、股票期权行权价格的调整方法

激励对象获授的股票期权行权前，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项的，应对股票期权的行权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、股票拆细

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

其中：$P_0$为调整前的行权价格；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例；P为调整后的行权价格。

（2）配股

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

其中：$P_0$为调整前的行权价格；$P_1$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股份公司总股本的比例）；P为调整后的行权价格。

（3）缩股

$P=P_0\div n$

其中：$P_0$为调整前的行权价格；n为缩股比例；P为调整后的行权价格。

（4）派息

$P=P_0-V$

其中：$P_0$为调整前的行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的行权价格。经派息调整后，P仍须为正数。

3、公司在发生增发新股的情况下，不调整股票期权的数量和行权价格。

4、调整程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整股票期权的数量、行权价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见。关于股票期权的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。

（九）股票期权激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、行权条件完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、激励成本的确定方法

根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的有关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型来计算股票期权的公允价值，以 2021 年 4 月 23 日作为基准日进行预测算，具体参数选取如下：

（1）标的股价：4.48 元/股（2021 年 4 月 23 日公司收盘价为 4.48 元/股，假设为授予日公司收盘价）；

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（股票期权首次授予登记完成之日至每个行权期首个行权日的期限）；

（3）历史波动率：21.38%、23.54%、23.88%（中小板综指最近 1 年、2 年、3 年的年化波动率）；

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期人民币存款基准利率）；

（5）股息率：1.0728%（公司所属申万行业类“传媒—互联网传媒”最近 1 年的年化股息率，数据来源：同花顺 iFinD 金融数据终端）。

2、激励成本的摊销方法

授予日，公司借助相关估值工具确定股票期权的公允价值，按照本激励计划的行权安排分期确认相应的激励成本。

假设公司于 2021 年 5 月向激励对象首次授予 2755.00 万份股票期权，根据中国会计准则要求，产生的激励成本对公司各期经营业绩的影响如下表所示：

| 激励成本（万元） | 2021 年（万元） | 2022 年（万元） | 2023 年（万元） | 2024 年（万元） |
|---|---|---|---|---|
| 1803.55 | 593.66 | 748.22 | 365.78 | 95.88 |

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

2、因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

## 二、限制性股票激励计划

（一）限制性股票激励计划的股票来源

限制性股票激励计划的股票来源为公司自二级市场回购和/或定向增发的公司 A 股普通股股票。

（二）限制性股票激励计划涉及的标的股票数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票合计1776.62万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.22%。其中，首次授予1665.00万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.08%，占本激励计划权益授予总额的93.72%；预留授予111.62万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.14%，占本激励计划权益授予总额的6.28%。

（三）限制性股票激励计划的权益分配

本激励计划拟授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授数量（万股） | 占授予总量的比例 | 占公司总股本的比例 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 王蔚 | 董事、总裁 | 400.00 | 22.51% | 0.50% |
| 2 | 何金子 | 副总裁 | 265.00 | 14.92% | 0.33% |
| 3 | 寇汉 | 副总裁 | 245.00 | 13.79% | 0.31% |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 付汝峰 | 董事会秘书、副总裁 | 230.00 | 12.95% | 0.29% |
| 5 | 贺庆华 | 副总裁 | 125.00 | 7.04% | 0.16% |
| 6 | 其他核心骨干人员（11 人） | | 400.00 | 22.51% | 0.50% |
| 预留部分 | | | 111.62 | 6.28% | 0.14% |
| 合计 | | | 1776.62 | 100.00% | 2.22% |

注：以上合计数据与各明细数据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）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和限售规定

1、有效期

限制性股票激励计划的有效期为自限制性股票首次授予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 60 个月。

2、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，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，公司将按相关规定召开董事会确定首次授予日，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，应当及时披露未完成的原因，并终止实施限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分对应的限制性股票须在本激励计划经股东大会审议通过后的12个月内授出。公司不得在下列期间内向激励对象授予限制性股票：

（1）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；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前10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）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述公司不得向激励对象授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

如公司董事、高级管理人员作为激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持公司股票行为，按照《证券法》关于短线交易的规定，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

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期分别为自限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 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之前不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

4、解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

| 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 | 自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |
| 第二个解除限售期 | 自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个解除限售期 | 自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2021 年授出，预留部分对应的限制性股票的解除限售安排与首次授予的限制性股票的解除限售安排一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留部分对应的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

| 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 | 自预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |
| 第二个解除限售期 | 自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 50% |

除本激励计划另有约定之外，在上述约定期间内可解除限售但未申请解除限售的该期限制性股票，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。

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。

4、限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件

和《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，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股票。

（2）激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，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《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

（4）激励对象为公司董事和高级管理人员的，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，则其转让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、规范性文件和《公司章程》的有关规定。

（五）限制性股票的授予价格及确定方法

1、首次授予的限制性股票的授予价格

首次授予的限制性股票的授予价格为每股2.21元。

2、首次授予的限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，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 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 4.41 元的 50%，为每股 2.21 元；

（2）本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量）每股 3.72 元的 50%，为每股 1.86 元。

3、预留授予的限制性股票的授予价格的确定方法

预留授予的限制性股票应在授予前召开董事会审议通过相关议案，并披露授

予情况。预留授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）审议通过授予预留部分的限制性股票的董事会会议决议公告前 1 个交易日公司股票交易均价的 50%；

（2）审议通过授予预留部分的限制性股票的董事会会议决议公告前 20 个交易日、前 60 个交易日或者前 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。

（六）限制性股票的授予和解除限售条件

1、限制性股票的授予条件与前述股票期权的授予条件相同。满足授予条件的，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，未满足授予条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票。

2、限制性股票的解除限售条件与前述股票期权的行权条件相同。其中，公司层面业绩考核和个人层面绩效考核如下所示：

（1）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为2021年-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司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 | 2021年营业收入不低于10亿元或2021年净利润不低于4500万元 |
| 第二个解除限售期 | 2022年营业收入不低于15亿元或2022年净利润不低于9000万元 |
| 第三个解除限售期 | 2023年营业收入不低于20亿元或2023年净利润不低于13000万元 |

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2021 年授出，预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度及公司业绩考核目标与首次授予的限制性股票解除限售对应的考核年度及公司业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票于 2022 年授出，预留授予的限制性股票解除限售对应的考核年度为 2022 年-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司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 | 2022年营业收入不低于15亿元或2022年净利润不低于9000万元 |
| 第二个解除限售期 | 2023年营业收入不低于20亿元或2023年净利润不低于13000万元 |

注：1、以上“营业收入”、“净利润”指标均以经审计的合并报表所载数据为准。其中，“净利润”指标指归属于上市公司股东的净利润，并以剔除本次及其他激励计划激励成本影响后的数值作为计算依据；

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应解除限售期内，激励对象当期计划解除限售的限制性股票不得解除限售，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。

（2）个人层面绩效考核

个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关制度实施。激励对象的绩效考核结果分为“A”、“B”、“C”、“D”四个等级，各解除限售期内，依据激励对象相应的绩效考核结果确认当期个人层面可解除限售比例，具体如下表所示：

| **考核等级** | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| **个人层面可解除限售比例** | 100% | 100% | 60% | 0% |

各解除限售期内，在公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可解除限售的限制性股票数量=个人当期计划解除限售的限制性股票数量×个人层面可解除限售比例。激励对象因个人绩效考核对应当期未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。

（七）考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本激励计划考核体系分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为营业收入或净利润，能够真实反映公司的经营情况、市场占有能力与获利能力，是预测公司经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标，具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、公司未来的发展规划等相关因素，以及考核的可行性和激励效果。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。各行权期内，公司将根据激励对象的绩效考核结果，确定激励对象是否达到限制性股票的解除限售条件以及具体的可解除限售数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

（八）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

激励对象获授的限制性股票完成登记前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应对限制性股票的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：$Q_0$为调整前的限制性股票数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例（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

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

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。

（3）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。

2、限制性股票授予价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成登记前，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项的，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）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：$P_0$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、股份拆细的比例；P为调整后的授予价格。

（2）配股

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

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股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

（3）缩股

$P=P_0 \div n$

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。

（4）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。经派息调整后，P仍须为正数。

3、公司在发生增发新股的情况下，不调整限制性股票的数量和授予价格。

4、限制性股票激励计划调整的程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整限制性股票的数量、授予价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见。关于限制性股票的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。

（九）限制性股票激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在授予日至解除限售日期间的每个资产负债表日，根据可解除限售人数变动、解除限售条件完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照授予日授予限制性股票的单位激励成本，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、激励成本的确定方法

根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以授予日为基准，确定限制性股票的公允价值，授予限制性股票单位激励成本=授予日公司股票收盘价-限制性股票的授予价格。公司暂以 2021 年 4 月 23 日作为基准日进行预测算。

2、激励成本的摊销方法

公司以授予日为基准确定限制性股票的公允价值，按照本激励计划的解除限售安排分期确认相应的激励成本。

假设公司于 2021 年 5 月向激励对象首次授予 1665.00 万股限制性股票，根据

中国会计准则要求，产生的激励成本对公司各期经营业绩的影响如下表所示：

| 激励成本（万元） | 2021 年（万元） | 2022 年（万元） | 2023 年（万元） | 2024 年（万元） |
|---|---|---|---|---|
| 3779.55 | 1433.08 | 1574.81 | 614.18 | 157.48 |

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关。

2、因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

（十）首次授予的股票期权和限制性股票产生的激励成本对公司各期经营业绩的总体影响如下表所示：

| 激励成本（万元） | 2021 年（万元） | 2022 年（万元） | 2023 年（万元） | 2024 年（万元） |
|---|---|---|---|---|
| 5583.10 | 2026.74 | 2323.04 | 979.96 | 253.36 |

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的权益数量有关。

2、因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，实施本激励计划产生的激励成本对公司相关各期经营业绩有所影响，但与此同时，本激励计划的实施将进一步提升员工的凝聚力、团队的稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

（十一）限制性股票回购注销的原则

公司按本激励计划的规定回购注销限制性股票的，除本激励计划另有约定之外，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

公司按本激励计划的规定回购注销限制性股票的，若回购价格为授予价格加上银行同期存款利息的，回购价格=授予价格×（1+董事会审议通过回购注销议案之日的同期央行定期存款利率×董事会审议通过回购注销议案之日距离限制性股票授予登记完成之日的天数÷365 天）。

注：1、央行定期存款利率是指中国人民银行制定的金融机构同期人民币存款基准利率。

2、自限制性股票公告授予登记完成之日（含当日）起计息至董事会审议通过回购注销议案之日（不含当日），不满一年的，按照一年期央行定期存款利率计算；满一年不满两年的，按照一年期央行定期存款利

率计算；满两年不满三年的，按照两年期央行定期存款利率计算；满三年不满四年的，按照三年期央行定期存款利率计算。

激励对象获授的限制性股票自授予登记完成之日起，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、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格进行相应的调整。

1、回购价格的调整方法

（1）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，$P_0$ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例（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

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

其中：$P_1$ 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）

（3）缩股

$P=P_0\div n$

其中：P 为调整后的每股限制性股票回购价格，$P_0$ 为每股限制性股票授予价格；n 为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为 n 股股票）。

（4）派息

$P=P_0-V$

其中：$P_0$ 为调整前的每股限制性股票回购价格；V 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 仍须大于 1。

2、回购注销的程序

（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价格。董事会根据上述规定调整限制性股票的回购价格之后，应履行信息披露义务。

（2）因其他原因需要调整限制性股票的回购价格的，应经董事会做出决议并

经股东大会审议批准。

3、回购注销的程序

（1）公司召开董事会审议回购注销限制性股票的议案，并提交股东大会审议批准之后，方可按照《公司法》的规定实施，且应及时履行信息披露义务。

（2）公司按照本激励计划的规定回购注销限制性股票时，应先将相应的回购款项支付给激励对象，再向证券交易所申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理回购注销事宜。

# 第六章　本激励计划的实施程序

## 一、本激励计划的生效程序

（一）董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划，并提交董事会审议。

（二）董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，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。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公告程序后，提请股东大会审议本激励计划的有关议案，包括提请股东大会授权董事会负责实施股票期权的授予登记、行权、注销工作和限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销工作。

（三）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对股东利益的影响发表专业意见。

（四）本激励计划经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，内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 5 日披露核查意见。激励对象名单出现调整的，应经监事会核实。

（五）公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就拟提请股东大会审议的本激励计划有关议案向所有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，单独统计并披露除公司董事、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。

股东大会审议本激励计划时，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。

（六）本激励计划经股东大会审议通过后，且达到本激励计划设定的授予条件时，公司应当向激励对象授予股票期权和限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予登记、行权、注销工作和限制性股票的授予登记、解除限售、回购注销工作。

## 二、本激励计划的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议》、《限制性股票授予协议》，明确双方之间的权利与义务关系。

（二）公司在向激励对象授予股票期权和限制性股票前，董事会应当就本激励计划设定的授予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，律师事务所应当对本激励计划设定的授予条件是否成就出具法律意见。

（三）监事会应当对本激励计划确定的授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授予股票期权和限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）公司须在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象首次授予股票期权和限制性股票，并完成公告、登记程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，未授予的权益失效。根据《管理办法》规定公司不得向激励对象授予限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。

（六）公司应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确预留授予的激励对象；超过 12 个月未明确激励对象的，预留部分对应的权益失效。

## 三、股票期权行权的程序

（一）股票期权行权前，董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否达成进行审议并公告，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的行权条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足行权条件的股票期权，由公司统一向证券交易所提出股票期权行权申请，经证券交易所确认后，公司向证券登记结算机构申请办理股票期权行权事宜。对于未满足行权条件的股票期权，由公司注销。

（三）激励对象因股票期权行权而持有的公司股票可以进行转让，但公司董事和高级管理人员的转让行为应当符合有关法律、法规和规范性文件的有关规定。

## 四、限制性股票解除限售的程序

（一）限制性股票解除限售前，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发表明确意见，律师事务所应当对本激励计划设定的解除限售条件是否成就出具法律意见。

（二）解除限售期内，满足解除限售条件的限制性股票，可由公司办理解除限售事宜；未满足解除限售条件的限制性股票或激励对象未申请解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，不得递延。限制性股票满足解除限售条件后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司办理限制性股票解除限售事宜时，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解除限售事宜。

**五、本激励计划的变更程序**

（一）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，须经董事会审议通过。

（二）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、导致股票期权加速行权或限制性股票提前解除限售的情形；

2、降低股票期权行权价格或限制性股票授予价格的情形。

（三）独立董事及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明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定、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。

**六、本激励计划的终止程序**

（一）公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，须经董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后拟终止实施本激励计划的，须经股东大会审议通过。

（三）律师事务所应当就公司终止实施本激励计划事项是否符合《管理办法》等法律、法规的有关规定，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。

（四）股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划，或者股东大会审议

未通过本激励计划的，自有关决议公告之日起 3 个月内，公司不得再次审议股权激励计划。

# 第七章　公司/激励对象各自的权利义务

## 一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划的有关规定对激励对象进行考核。

（二）公司承诺不为激励对象依本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。

（三）公司应按有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等的有关规定，积极配合激励对象为满足行权条件的股票期权按规定办理行权事宜，以及为满足解除限售条件的限制性股票按规定办理解除限售事宜。因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构造成激励对象未能按自身意愿完成股票期权行权和限制性股票解除限售事宜，并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（五）法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他有关权利义务。

## 二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按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。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权行权前和限制性股票解除限售前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。

（四）激励对象因参与本激励计划获得的利益，应按国家税收的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。

（五）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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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，由公司回购注销；激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象获授限制性股票已解除限售，以及获授的股票期权已行权的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获

利益。

（六）法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他有关权利义务。

**三、其他说明**

（一）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与激励对象签署《股票期权授予协议》、《限制性股票授予协议》。明确约定双方的权利义务及本激励计划的其他有关事项。

（二）激励对象参与本激励计划并不构成公司（含子公司）对激励对象劳动关系或聘用关系期限的承诺，仍按公司（含子公司）与激励对象双方之间现行的劳动关系和聘用关系执行。

# 第八章　公司/激励对象情况发生变化的处理方式

## 一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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，由公司回购注销，回购价格为授予价格；所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

（三）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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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，由公司回购注销；激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象获授限制性股票已解除限售，以及获授的股票期权已行权的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获利益。

## 二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象职务变更

1、激励对象职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理。

2、激励对象因个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为导致职务变更的，

已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；公司有权视情节严重性要求激励对象返还因限制性股票解除限售和股票期权行权所获得的全部收益。

3、激励对象担任公司监事、独立董事或其他不能持有公司股票期权和限制性股票的职务的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象离职

1、激励对象合同到期，且不再续约的或主动辞职的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、激励对象因公司（含子公司）裁员等被动离职，且不存在个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

3、激励对象因个人绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为而离职的，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；公司有权视情节严重性要求激励对象返还因限制性股票解除限售和股票期权行权所获得的全部收益。

（三）激励对象退休

激励对象退休返聘的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理。若公司（含子公司）提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款

利息；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）激励对象丧失劳动能力而离职

1、激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件和解除限售条件。

2、激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象身故

1、激励对象因工而身故的，已获授的股票期权和限制性股票不作处理，可由指定继承人或法定继承人继承，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件和解除限售条件。

2、激励对象非因工而身故的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象资格发生变化

激励对象出现以下情形之一，导致不再符合激励对象资格的，已解除限售的限制性股票和已行权的股票期权不作处理；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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、其他说明

有关规定明确需由公司董事会决议通过的事项除外，其他事项由公司董事会授权公司总经理办公会代表董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

# 第九章　附则

一、本激励计划经公司股东大会审议通过后正式生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市惠程信息科技股份有限公司

董事会

2021 年 4 月 23 日