

证券代码：832009

证券简称：普瑞奇

主办券商：安信证券

普瑞奇科技（北京）股份有限公司
2022 年股权激励计划（草案）

2022 年 11 月

PUREACH

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：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。

特别提示

一、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》、《非上市公众公司监督管理办法》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《普瑞奇科技（北京）股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为普瑞奇科技（北京）股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的本公司普通股股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，以授予价格分次获得公司定向发行的普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司进行登记。激励对象获授的股票期权在行权前，不享有公司股东权利，并且该股票期权不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予 270 万份股票期权(最终以实际认购数量为准)。涉及的标的股票种类为普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 7,700.000 万股的 3.51%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。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为 270 万股，占本公司股本总额 7,700.000 万股的 3.51%%，未超过公司股本总额的 30%。

四、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 1.10 元/份。在本激励计划草案公告当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、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票价格不做调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象共计 19 人，包括公告本激励计划时在公司任职的高级管理人员、核心员工，不包含公司监事、独立董事。

本激励计划的激励对象不存在《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

六、本激励计划有效期为股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超长 60 个月。

七、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权行权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。

八、本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	8
第三章	股权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	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	12
第六章	激励计划的有效期，股票期权的授予日、可行权日、行权有效期和行权安排	16
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	19
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	21
第九章	股权激励计划的调整方法	25
第十章	股权激励的会计处理	26
第十一章	股权激励计划的相关程序	28
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	31
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	33
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	34
第十五章	附则	37

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：

释义项目	指	释义
普瑞奇科技、公司、 本公司	指	普瑞奇科技（北京）股份有限公司
本激励计划	指	普瑞奇科技（北京）股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）
股票期权、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
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司高级管理人员、核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予必须为交易日
有效期	指	自股票期权首次授予之日起至所有期权行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可以行权之间的时间段
行权	指	激励对象按照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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
《业务办理指南》	指	《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》

《公司章程》	指	《普瑞奇科技（北京）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
全国股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
全国股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
主办券商	指	安信证券股份有限公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：

- 1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。
- 2、本草案中部分合计数与各加数直接相加之和在尾数上有差异，系由四舍五入造成的。

第二章 股权激励计划的目的

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，充分调动公司管理层和核心骨干员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权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。董事会负责拟定和修订本激励计划，经董事会审议通过后报股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜，包括股票期权的授权、行权和注销等。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和全国股份转让系统业务规则进行监督，并应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。

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

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《公众公司办法》《监管指引第6号》及其他有关法律、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。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括 高级管理人员 核心员工

本次股权激励对象的职务为公司的高级管理人员及核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。其中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。核心员工须由公司董事会提名并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共19人，占公司全部职工人数的比例为10.85%。激励对象的范围为：

- 1、高级管理人员；
- 2、公司核心员工；

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划不存在预留权益。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形

挂牌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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过 公司网站 其他途径公司公示栏，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。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核。

第五章 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

本次激励计划标的股票来源为公司向激励对象定向发行股票。公司拟发行的股票种类为人民币普通股，每股面值为人民币1.10元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权2,700,000份，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为3.51%：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为2,700,000股，占公司股本总额的百分比为3.51%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务类别	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的股票期权数量（份）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	标的股票数量	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							

刘莉	财务总监	否	200,000	7.41%	200,000	0.26%	向激励对象发行股票
韩璐	公司副总经理	否	200,000	7.41%	200,000	0.26%	向激励对象发行股票
王林林	公司副总经理	否	200,000	7.41%	200,000	0.26%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
柴宇东	核心员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励对象发行股票
张玉龙	核心员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励对象发行股票
任凭	核心员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励对象发行股票
张少敏	核心员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励对象发行股票
韩贵锋	核心员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励对象发行股票
何云建	核心员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励对象发行股票

张洲	核心 员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励 对象发 行股票
程海 鑫	核心 员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励 对象发 行股票
孙德 君	核心 员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励 对象发 行股票
唐明 光	核心 员工	否	150,000	5.55%	150,000	0.19%	向激励 对象发 行股票
杨越	核心 员工	否	100,000	3.70%	100,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
薛臣	核心 员工	否	100,000	3.70%	100,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
陶志 明	核心 员工	否	100,000	3.70%	100,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
陈超	核心 员工	否	100,000	3.70%	100,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
华琳	核心 员工	否	100,000	3.70%	100,000	0.13%	向激励 对象发 行股票

耿刚	核心 员工	否	100,000	3.70%	100,000	0.13%	向激励 对象发 行股票
预留权益			-	-	-	-	-
合计			2,700,000	100%	2,700,000	3.51%	-

第六章 激励计划的有效期限、股票期权的授予日、可行权日、行权有效期限和行权安排

一、 激励计划的有效期限

本次股权激励计划的有效期限为60个月，有效期限从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授予日

本次股权激励计划的授权日为股东大会审议通过本次股权激励计划之日。经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

授权日必须为交易日。不得在下列期间内对激励对象授出权益。

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

三、 激励计划的等待期

股票期权激励计划的等待期为首期行权的等待期为自股票期权授予日起至2023年公司年报披露日；第二期行权的等待期为自股票期权授予日起至2024年公司年报披露日；第三期行权的等待期为自股票期权授予日起至2025年公司年报披露日；第四期行权的等待期为自股票期权授予日起至2026年公司年报披露日。等待期内不可以行权。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后后方可开始行权，可行权日必须在董事会确认行权条件成就后披露的行权公告中确定，为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为被激励对象在行权前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《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 个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例 (%)
第一个行权期	2023年公司年报披露日后12个月内最后一个交易日止	20%
第二个行权期	2024年公司年报披露日后12个月内最后一个交易日止	20%
第三个行权期	2025年公司年报披露日后12个月内最后一个交易日止	30%
第四个行权期	2026年公司年报披露日后12个月内最后一个交易日止	30%
合计	-	100%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

公司出现申请首次公开发行股票并上市的情形时，若当期行权条件已成就，经股东大会审议通过后，本激励计划授予的股票期权应递延至公司完成首次公开发行股票并上市后方可行权，激励对象不得对该等方案提出异议。

五、 禁售期

激励对象通过本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：

（一）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。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

（三）如公司出现申请首次公开发行股票并上市的情形，本次股票期权激励计划行权后对应的股份，自上市之日起自愿限售12个月。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、 行权价格

股票期权的行权价格为1.10元/股，行权价格不低于股票票面金额。

二、 行权价格的确定方法

（一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为： 二级市场股票交易均价 每股净资产
 资产评估价格 前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他，行权价格不低于有效的市场参考价。

（二） 定价方式的合理性说明

1、 每股净资产情况

根据天健会计师事务所(特殊普通合伙)出具的天健审字[2022]第913号《审计报告》，截至2021年12月31日，公司总股本62,000,000股，经审计归属于挂牌公司股东的净资产为48,190,477.12元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为0.78元。

公司于2022年4月召开2021年度股东大会，审议通过《关于股票定向发行说明书议案（修订稿）》（公告编号：2022-027），向张叔威定向增发人民币普通股股票15,000,000.00股，股票面值1元，每股发行价格为人民币1.10元。2022年6月公司完成了股票定向发行，详见公司于2022年6月22日在全国股转公司官网披露的《股票定向发行报告书》（公告编号：2022-035）。本次定增后公司总股本为77,000,000股。折算后，归属于挂牌公司股东的每股净资产为0.84元。

截至2022年6月30日，归属于挂牌公司股东的净资产为74,079,245.91元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为0.96元（2022年半年度财务数据未经审计）。本次期权的行权价格为1.10元/股，不低于公司最近一个会计年度以及最近一期末的每股净资产。

2、 二级市场股票交易均价

公司审议本次激励计划的董事会召开前公司收盘价为1.10元/股。

3、 前期发行价格

公司自挂牌以来，进行过2次股票定向发行。最近一次股票定向发行为2022年6月，发行价格为每股1.10元，于2022年6月22日完成该项股票定向发行（公告编号：2022-035）。

综上所述，本次股票期权价格的确定，主要考虑到此次股票期权授予的性质为股权激励，目的为激励公司的管理团队以及核心骨干，充分调动员工的工作积极性和能动性。本次股权激励价格为1.10元/股，不低于公司最近一个会计年度末和最近一期末的每股净资产，不低于前次股票公开发行价格。本次股权激励价格综合考虑了宏观经济环境、公司所处行业、公司成长性、每股净资产、前次股票发行价格等多种因素，并在与激励对象充分沟通的基础上最终确定。本次股权激励价格符合《非上市公司监督管理办法》和《监管指引第6号》等有关规定，具有合理性和可行性，不会对公司经营造成负面影响，不会损害公司股东利益。

三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

无预留股票期权计划。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

（一） 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实行股权激励的
5	中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

（二） 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的
7	中国证监会或股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形

二、 行使权益的条件

（一） 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
----	----------

1	挂牌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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实行股权激励的
5	中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的
7	中国证监会或股转公司认定的不得成为激励对象的其他情形

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	目标值 Am：2023 年净利润 Am 不低于 2800 万元 触发值 An：2023 年净利润 An 不低于 2400 万元
2	目标值 Am：2024 年净利润 Am 不低于 3300 万元 触发值 An：2024 年净利润 An 不低于 2800 万元
3	目标值 Am：2025 年净利润 Am 不低于 4000 万元 触发值 An：2025 年净利润 An 不低于 3400 万元
4	目标值 Am：2026 年净利润 Am 不低于 5000 万元

	触发值 A_n ：2026 年净利润 A_n 不低于 4100 万元
--	--

注：序号“1”指首次授予的股票期权的第一个行权期，序号“2”指首次授予的股票期权的第二个行权期，序号“3”指首次授予的股票期权的第三个行权期，序号“4”指首次授予的股票期权的第四个行权期。

业绩考核目标如下：

业绩考核目标	业绩完成度	公司层面当期可行权比例 (X)
对应考核年度净利润 A (扣非后孰低计算)	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=70%
	$A < A_n$	X=0%

注：上述“净利润”指标均指已经剔除本次激励计划激励成本影响的经审计的归属于挂牌公司股东的净利润，按扣除非经常性损益后孰低计算。

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。如公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

(四) 个人业绩指标

本次股权激励包括高级管理人员、核心员工，存在个人业绩指标。激励对象的个人绩效考核按照公司各年度绩效考核管理办法组织实施，并依照激励对象的年度绩效考核结果确定其实际可行权的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为合格、不合格两挡，届时根据以下考核评级表中对应的个人可行权比例 (Y) 确定激励对象的实际可行权的股份数量：

序号	激励对象个人绩效指标
1	个人考核年度考核结果合格，当期可行权比例 Y=100%
2	个人考核年度考核结果不合格，当期可行权比例 Y=0%

激励对象当期实际可行权的股票期权数量=当期可行权数量×公司层面当期可行权比例 (X) ×当期个人可行权比例 (Y)。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

(五) 绩效考核指标合理性说明

本激励计划考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。公司层面业绩指标为净利润。净利润用以衡量企业盈利能力的成长性，是衡量企业经营效益的重要指标。本次激励计划设置的业绩考核指标符合公司当前情况与发展趋势，是在综合考虑以前年度的业务经营情况与未来发展

规划的基础上，同时兼顾考核可行性及激励效果，一方面有助于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，激发公司管理层和员工的自主能动性，将公司利益和管理层、员工利益结合在一起；另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

此外，公司对所有激励对象个人设置了科学有效的绩效考核体系，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前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

若在行权前公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项，激励对象获授的股票期权数量不做调整。

二、 股票期权行权价格的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

若在行权前公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项，未行权的股票期权价格不做调整。

三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东大会授权公司董事会依据本次股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东大会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

根据财政部《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，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、 授予日会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不做会计处理。公司将在授予日采取Black-Scholes模型确定期权在授予日的公允价值：

(1) 标底股价：1.1元/股（按照公司前次股票定向发行经除权除息调整后的每股价格）

(2) 期权执行价格：1.1元/股

(3) 有效期分别为：12个月、24个月、36个月、48个月、60个月（授予日至每个行权期首个行权日的期限）

(4) 历史波动率：9.24%、7.60%、6.98%（采用2022年6月30日三板成指最近12个月、24个月、36个月的波动率）

(5) 无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率）

(6) 股息率：0.00%（草案披露日前三年的平均股息率）

2、 等待期会计处理

公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

3、 可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、 行权日会计处理

根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积

一其他资本公积”转入“资本公积-资本溢价”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照股票期权在授权日的公允价值，综合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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经营性损益中列支。

假设授予日为2022年12月初，授予的270万份股票期权（对应270万股）各会计年度成本摊销情况测算见下表：

单位：万元

授予日的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年
270	33.14	0.76	9.10	8.93	6.99	5.02	2.35

注：

1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本，实际会计成本除与实际授予日、授予日收盘价和授予日数量有关，还与实际生效和失效的数量有关。

2、公司以目前信息初步估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用下，股票期权费用摊销对有效期内各年度净利润有所影响。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本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。

3、本预测数是在一定的参数取值的基础上计算的，实际股权激励成本将根据授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

（一）公司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激励对象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示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

（二）公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时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。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。公司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。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授权股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授权、行权和注销。

二、 授出权益的程序

（一）公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

（三）公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，

由证券登记结算机构办理登记事宜。

三、 行使权益的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，监事会、主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜。对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

（二）激励对象可对已行权且无转让限制的公司股票进行转让，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。

（三）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前变更本激励计划的，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变更本激励计划的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- （1）新增加速行权的情形；
- （2）降低行权价格的情形。

3、公司应及时公告本激励计划的变更情况，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明确意见。

（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前拟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拟终止实施本激励计划的，

应当由股东大会审议决定。主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引第6号》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。

五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为公司及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。公司按照本激励计划的规定实施注销时，按股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，不影响股权激励的实施。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，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挂牌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的；②最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；③因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，具体处理方式如下。

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时，具体处理方式如下：

（一）发生职务变更：1、激励对象发生职务变更，但仍在公司（含控股子公司）任职的，其因本激励计划获授的股票期权仍然按照规定的条件和程序执行。2、担任监事或其他不能持有公司股票期权的职务，已行权股票不做处理，已获授予但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。（二）离职：1、本激励计划有效期内，激励对象无过错行为而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。2、激励对象因工伤丧失劳动能力而离职的，其已获授的股票期权可完全按照情况发生前本计划规定的程序办理行权，个人绩效考核结果不再纳入行权条件。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。3、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。激励对象

离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。（三）身故：1、激励对象若因工伤身故的，其已获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。2、若因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已行权的股票不做处理。继承人在继承前需向公司支付已行权股票所涉及的个人所得税。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权：①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；③最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成的，应提交公司注册地有管辖权的人民法院诉讼解决。

其它未尽事宜，由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四章 公司与激励对象各自的权利义务

一、 公司的权利与义务

（一）公司具有对本计划的解释和执行权，有权要求激励对象按其所聘任岗位要求的要求为公司工作，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象不能胜任所聘任的工作岗位或者绩效考核不合格的，经公司董事会批准，公司将按相关条款注销激励对象尚未行权的股票期权。

（二）激励对象因违反法律、违反与公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议、严重损害公司利益，公司将按相关条款注销激励对象尚未行权的股票期权；已行权未转让的股票期权，公司有权按照授予价格回购；已转让的，公司有权要求激励对象将转让收益全部返还给公司；激励对象给公司造成损失的，还应同时承担赔偿责任。

（三）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它税费。

（四）公司不得为激励对象依本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。

（五）公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务；公司应当根据本激励计划及证监会、股转公司、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定进行股票期权的行权登记操作。但若因证监会、股转公司、登记结算公司的原因造成激励对象未能行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（七）本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

（八）法律、法规、规范性文件规定的其他相关权利与义务。

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，不得违反公司内部的各项规章制度，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；

（二）激励对象可在被授予的期权范围内自主决定行权与否及行权数量；

（三）激励对象的资金来源为激励对象合法的自筹资金；

（四）激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；

（五）激励对象因本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它税费；

（六）激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；

（七）激励对象承诺在本激励计划有效期内不出现：违反法律、违反与公司签订的劳动合同/保密协议/竞业禁止协议、严重损害公司利益的个人过错行为，否则应配合公司完成其已获授但尚未行权的股票期权的注销工作、已行权未转让股票期权的回购工作，回购价格为授予价格；且公司有权视情节严重程度收回其已行权股票期权的转让所得收益，并要求其赔偿公司相关损失。公司在激励对象离职后发现前述行为的，仍有权追究其责任。

（八）激励对象应当按照本计划的规定及公司的要求配合公司完成股票期权的注销或股票回购手续；激励对象或其继承人、监护人应当在公司发出相关通知之日起二十个工作日内配合公司办理相关手续。如激励对象或其继承人、监护人拒不配合办理，则公司可直接视为公司已履行完协议约定的全部义务，公司亦不承担任何违约责任。若激励对象或其继承人、监护人未按照协议约定配合办理相关手续给公司造成经济损失，应向公司予以赔偿。

（九）激励对象应与公司签署《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（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。

（十一）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十五章 附则

- 一、 本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；
- 二、 本激励计划由公司董事会负责解释。

普瑞奇科技（北京）股份有限公司

董事会

2022年11月15日