

深圳市法本信息技术股份有限公司
关于向2023年限制性股票与股票期权激励计划激励对象
授予限制性股票与股票期权的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

- 1、授予日及授权日：2023年6月29日
- 2、第二类限制性股票授予数量（调整后）：302.04万股
- 3、股票期权授权数量（调整后）：219.19万份
- 4、授予价格及行权价格（调整后）：7.42元/股和14.87元/份

深圳市法本信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）《2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”或“本激励计划”）规定的授予/授权条件已经成就，根据公司2023年第一次临时股东大会授权，2023年6月29日召开第三届董事会第二十次会议与第三届监事会第十九次会议，审议通过了《关于向2023年限制性股票与股票期权激励计划激励对象授予限制性股票与股票期权的议案》，确定以2023年6月29日为第二类限制性股票授予日和股票期权授权日，以7.42元/股的授予价格，向符合条件的65名激励对象授予302.04万股限制性股票，以14.87元/份的行权价格，向符合条件的65名激励对象授予219.19万份股票期权。现将相关事项说明如下：

一、本激励计划已履行的相关审批程序

（一）2023年5月31日，公司董事会薪酬与考核委员会审议通过了《关于<公司2023年限制性股票与股票期权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》，并提交公司董事会审议。

(二) 2023年5月31日, 公司第三届董事会第十八次会议审议通过了《关于<公司2023年限制性股票与股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于<2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》《关于召开2023年第一次临时股东大会的议案》。同日, 公司独立董事发表了同意实施本激励计划的独立意见。

(三) 2023年5月31日, 公司第三届监事会第十八次会议审议通过了《关于<公司2023年限制性股票与股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于<2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于核实公司<2023年限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单>的议案》等。

(四) 2023年6月1日至2023年6月10日, 公司对拟授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部张贴公示。在公示时限内, 没有组织或个人提出异议, 无反馈记录。2023年6月13日, 公司对《监事会关于2023年限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单的公示情况说明及核查意见》进行披露。

(五) 2023年6月19日, 公司召开2023年第一次临时股东大会, 审议通过了《关于公司<2023年限制性股票与股票期权激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2023年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司2023年限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》, 并披露了《关于2023年限制性股票与股票期权激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

(六) 2023年6月29日, 公司召开第三届董事会第二十次会议及第三届监事会第十九次会议, 审议通过了《关于调整2023年限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单及授予数量的议案》《关于调整2021年限制性股票激励计划授予价格与2023年限制性股票与股票期权激励计划授予价格及行权价格的议案》《关于向2023年限制性股票与股票期权激励计划激励对象授予限制性股票与股票期权的议案》, 公司独立董事对相关事项发表了独立意见, 监事会对2023年限制性股票与股票期权激励计划授予激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

二、2023年限制性股票与股票期权激励计划简述

公司本激励计划已经公司 2023 年第一次临时股东大会审议通过, 主要内容如下:

(一) 本激励计划的激励工具为第二类限制性股票和股票期权，股票来源为向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

(二) 本激励计划第二类限制性股票的授予价格为 7.45 元/股，股票期权的行权价格为 14.90 元/份。

(三) 本激励计划拟授予激励对象总人数 68 人，包括公告本激励计划草案时在公司任职的董事、高级管理人员，以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理和技术（业务）人员（含外籍员工），不包含独立董事和监事。

本激励计划的激励对象包含外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：其为公司核心骨干员工，在境外分、子公司经营管理、海外业务开拓等方面起关键作用，通过本激励计划将促进公司人才队伍的稳定，从而有助于公司的长远发展。因此，纳入外籍员工作为激励对象具有必要性与合理性。

(四) 授予数量及分配情况

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益（第二类限制性股票和股票期权）合计不超过 542.09 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 37,474.39 万股的 1.45%。

(1) 第二类限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为 312.47 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 37,474.39 万股的 0.83%，约占本次授予权益总额的 57.64%。

序号	姓名	国籍	职务	获授的第二类限制性股票数量 (万股)	占授予第二类限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、外籍人士						
1	李冬祥	中国	董事	9.29	2.97%	0.02%
2	郑呈	中国	副总经理	5.43	1.74%	0.01%
3	吴超	中国	董事、董事会秘书、副总经理	4.00	1.28%	0.01%
4	宋燕	中国	副总经理	2.86	0.92%	0.01%
5	刘芳	中国	财务总监	2.29	0.73%	0.01%
6	ZHAO JIANJUN	澳大利亚	核心技术/业务人员	1.57	0.50%	0.00%
7	高大鲲	中国香港	核心技术/业务人员	4.00	1.28%	0.01%

二、董事会认为需要激励的其他人员			
小计 61 人	283.03	90.58%	0.76%
合计	312.47	100%	0.83%

注：1、上述任何一名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总股本的 1%；
2、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公司股本总额的 20%；
3、ZHAOJIANJUN 获授占总股本比例保留四位小数为 0.0042%。表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

(2) 股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 229.62 万份股票期权，占本激励计划草案公告日公司股本总额 37,474.39 万股的 0.61%，约占本次授予权益总额的 42.36%。

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、外籍人士						
1	李冬祥	中国	董事	9.29	4.05%	0.02%
2	郑呈	中国	副总经理	5.43	2.36%	0.01%
3	吴超	中国	董事、董事会秘书、副总经理	4.00	1.74%	0.01%
4	宋燕	中国	副总经理	2.86	1.25%	0.01%
5	刘芳	中国	财务总监	2.29	1.00%	0.01%
6	ZHAO JIANJUN	澳大利亚	核心技术/业务人员	1.57	0.68%	0.00%
7	高大鲲	中国香港	核心技术/业务人员	4.00	1.74%	0.01%
二、董事会认为需要激励的其他人员						
小计 61 人				200.18	87.18%	0.53%
合计				229.62	100%	0.61%

注：1、上述任何一名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总股本的 1%；
2、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公司股本总额的 20%；
3、ZHAOJIANJUN 获授占总股本比例保留四位小数为 0.0042%。表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

截至本激励计划草案公告之日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

(五) 归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间不得归属：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

(2) 公司季度报告、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，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划授予的第二类限制性股票归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

按照本激励计划，激励对象获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、担保或偿还债务。若届时第二类限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的第二类限制性股票归属事宜。

(六) 行权安排

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟公告日期，自原预约公告日前 30 日起算；

(2) 公司季度报告、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，至依法披露之日内；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权之日起 36 个月后的首个交易日起至授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

(七) 激励对象满足各归属/行权期任职期限要求

激励对象在归属/行权已获授的第二类限制性股票与股票期权之前，应满足 12 个月以上的任职期限。

(八) 业绩考核要求

1、第二类限制性股票的业绩要求

(1) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，对各考核年度定比 2022 年营业收入增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件。

根据上述指标每年的对应完成情况核算公司层面归属比例 (X)，授予的第二类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个归属期	2023 年	10%	20%
第二个归属期	2024 年	20%	40%
第三个归属期	2025 年	30%	60%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	$X=100\%$
		$A_m > A \geq A_n$	$X=80\%$
		$A < A_n$	$X=0$

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、特别提示：上述第二类限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X ，未能获准归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

(2) 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根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果 (R) 确定激励对象的实际归属额度。

考核等级	考核结果 (R)	个人层面归属比例 (D)
S/A/B+	$R \geq B+$	100%
B/C	$R \leq B$	0

各归属期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量 \times 公司层面归属比例 (X) \times 个人层面归属比例 (D)。

对应当期未能归属的限制性股票，由公司统一作废，不可递延至下一年度。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及（或）股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次或者多个批次的限制性股票取消行权或终止本激励计划。

2、股票期权的业绩要求

(1) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予股票期权的激励对象考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，对各考核年度定比 2022 年营业收入增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为行权条件。

根据上述指标每年的对应完成情况核算公司层面行权比例 (X)，授予的股票期权公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	
		触发值 (A_n)	目标值 (A_m)

第一个行权期	2023 年	10%	20%
第二个行权期	2024 年	20%	40%
第三个行权期	2025 年	30%	60%
考核指标		业绩完成度	公司层面行权比例 (X)
年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)		$A \geq A_m$	X=100%
		$A_m > A \geq A_n$	X=80%
		$A < A_n$	X=0

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、特别提示：上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部取消行权，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为业绩完成度所对应的行权比例 X，未能获准行权的部分股票期权取消行权，由公司注销。

(2) 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根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果 (R) 确定激励对象的实际行权额度。

考核等级	考核结果 (R)	个人层面行权比例 (D)
S/A/B+	$R \geq B+$	100%
B/C	$R \leq B$	0

各行权期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

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×公司层面行权比例 (X) ×个人层面行权比例 (D)。

对应当期未能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及 (或) 股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次或者多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

三、本次授予/授权条件及董事会关于本次授予是否满足条件的说明

同时满足下列授予/授权条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票/

股票期权，反之，若下列任一授予/授权条件未达成，则不能开展授予/授权安排：

（一）公司未发生如下任一情形：

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予第二类限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成，则不能开展授予安排：

（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情形；

⑤中国证监会认定的其它情形。

（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它情形。

董事会经过认真核查，认为公司及获授第二类限制性股票的激励对象均未发生或不属于上述两条任一情况。综上所述，本激励计划授予条件已经成就，激励对象可获授限制性股票。

四、本激励计划限制性股票与股票期权的授予/授权情况

（一）授予日/授权日：2023 年 6 月 29 日

（二）激励工具为第二类限制性股票和股票期权

（三）股票来源为向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票和/或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

(四) 授予价格及行权价格（调整后）：7.42 元/股、14.87 元/份

(五) 激励对象人数（调整后）：65 人，包括公告本激励计划草案时在公司任职的董事、高级管理人员，以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理人员和技术（业务）人员（含外籍员工），不包含独立董事和监事。

(六) 授予数量及分配情况（调整后）

本激励计划拟向激励对象授予的股票权益（第二类限制性股票和股票期权）合计不超过 521.23 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 37,474.39 万股的 1.39%。

(1) 第二类限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的第二类限制性股票数量为 302.04 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 37,474.39 万股的 0.81%，约占本次授予权益总额的 57.95%。

序号	姓名	国籍	职务	获授的第二类限制性股票数量（万股）	占授予第二类限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、外籍人士						
1	李冬祥	中国	董事	9.29	3.08%	0.02%
2	郑呈	中国	副总经理	5.43	1.80%	0.01%
3	吴超	中国	董事、董事会秘书、副总经理	4.00	1.32%	0.01%
4	刘芳	中国	财务总监	2.29	0.76%	0.01%
5	ZHAO JIANJUN	澳大利亚	核心技术/业务人员	1.57	0.52%	0.00%
6	高大鲲	中国香港	核心技术/业务人员	4.00	1.32%	0.01%
二、董事会认为需要激励的其他人员						
小计 59 人				275.46	91.20%	0.74%
合计				302.04	100%	0.81%

注：1、上述任何一名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总股本的 1%；
2、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公司股本总额的 20%；
3、ZHAOJIANJUN 获授占总股本比例保留四位小数为 0.0042%。表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

(2) 股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予 219.19 万份股票期权，占本激励计划草案公告日公司股本总额 37,474.39 万股的 0.58%，约占本次授予权益总额的 42.05%。

序号	姓名	国籍	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
----	----	----	----	---------------	--------------	------------------

						本总额的比例
一、董事、高级管理人员、外籍人士						
1	李冬祥	中国	董事	9.29	4.24%	0.02%
2	郑呈	中国	副总经理	5.43	2.48%	0.01%
3	吴超	中国	董事、董事会秘书、副总经理	4.00	1.82%	0.01%
4	刘芳	中国	财务总监	2.29	1.04%	0.01%
5	ZHAO JIANJUN	澳大利亚	核心技术/业务人员	1.57	0.72%	0.00%
6	高大鲲	中国香港	核心技术/业务人员	4.00	1.82%	0.01%
二、董事会认为需要激励的其他人员						
小计 59 人				192.61	87.87%	0.51%
合计				219.19	100%	0.58%

注：1、上述任何一名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总股本的 1%；
2、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公司股本总额的 20%；
3、ZHAOJIANJUN 获授占总股本比例保留四位小数为 0.0042%。表中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

截至本激励计划草案公告之日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

（七）归属安排

本激励计划授予的第二类限制性股票在激励对象满足归属条件后按约定比例分次归属，归属日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间不得归属：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

（2）公司季度报告、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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划授予的第二类限制性股票归属期限和归属安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	40%

第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自授予之日起 36 个月后的首个交易日起至授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	30%

按照本激励计划，激励对象获授的第二类限制性股票在归属前不得转让、担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、担保或偿还债务。若届时第二类限制性股票不得归属，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在满足第二类限制性股票归属条件后，公司将统一办理归属条件已成就的第二类限制性股票归属事宜。

（八）行权安排

在本激励计划经股东大会通过后，股票期权自授权之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟公告日期，自原预约公告日前 30 日起算；

（2）公司季度报告、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衍生品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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本激励计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授权之日起 12 个月后的首个交易日起至授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授权之日起 24 个月后的首个交易日起至授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权之日起 36 个月后的首个交易日起至授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在满足股票期权行权条件后，公司将在行权期内为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

当期行权条件未成就的股票期权不得行权或递延至下期行权，当期股票期权由公司予以注销。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，由公司予以注销。

(九) 激励对象满足各归属/行权期任职期限要求

激励对象在归属/行权已获授的第二类限制性股票与股票期权之前，应满足12个月以上的任职期限。

(十) 业绩考核要求

1、第二类限制性股票的业绩要求

(1) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予第二类限制性股票的激励对象考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，对各考核年度定比 2022 年营业收入增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件。

根据上述指标每年的对应完成情况核算公司层面归属比例 (X)，授予的第二类限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个归属期	2023 年	10%	20%
第二个归属期	2024 年	20%	40%
第三个归属期	2025 年	30%	60%
考核指标		业绩完成度	公司层面归属比例 (X)
年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)		$A \geq Am$	$X=100\%$
		$Am > A \geq An$	$X=80\%$
		$A < An$	$X=0$

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、特别提示：上述第二类限制性股票归属条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面归属比例计算方法：

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票全部取消归属，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的归属比例即为业绩完成度所对应的归属比例 X，未能获准归属的部分第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

(2) 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根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果 (R) 确定激励对象的实际归属额度。

考核等级	考核结果 (R)	个人层面归属比例 (D)
S/A/B+	$R \geq B+$	100%
B/C	$R < B$	0

各归属期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×公司层面归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (D)。

对应当期未能归属的限制性股票，由公司统一作废，不可递延至下一年度。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及（或）股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未归属的某一批次或者多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

2、股票期权的业绩要求

(1) 激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予股票期权的激励对象考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，对各考核年度定比 2022 年营业收入增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为行权条件。

根据上述指标每年的对应完成情况核算公司层面行权比例 (X)，授予的股票期权公司层面各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	对应考核年度	年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	
		触发值 (An)	目标值 (Am)
第一个行权期	2023 年	10%	20%
第二个行权期	2024 年	20%	40%
第三个行权期	2025 年	30%	60%
考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例 (X)	
年度营业收入相对于 2022 年的营业收入增长率 (A)	$A \geq A_m$	X=100%	
	$A_m > A \geq A_n$	X=80%	
	$A < A_n$	X=0	

注：1、上述“营业收入”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，下同。

2、特别提示：上述股票期权行权条件涉及的业绩目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面行权比例计算方法：

①若公司未达到上述业绩考核指标的触发值，所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权全部取消行权，并作废失效；

②若公司达到上述业绩考核指标的触发值，公司层面的行权比例即为业绩完成度所对应的行权比例 X，未能获准行权的部分股票期权取消行权，由公司注销。

(2) 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根据公司内部绩效考核相关制度实施，届时根据激励对象个人考核评价结果 (R) 确定激励对象的实际行权额度。

考核等级	考核结果 (R)	个人层面行权比例 (D)
S/A/B+	$R \geq B+$	100%
B/C	$R \leq B$	0

各行权期内，根据公司层面业绩完成情况和个人层面绩效考核的结果，确定各激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

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×公司层面行权比例 (X) ×个人层面行权比例 (D)。

对应当期未能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

若公司或公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化，继续执行激励计划难以达到激励目的，经公司董事会及（或）股东大会审议确认，可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次或者多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

五、本次实施的激励计划与股东大会审议通过的激励计划差异情况说明

(一) 鉴于本激励计划确定的激励对象名单中，3 名激励对象因个人原因自愿放弃激励对象资格，放弃本激励计划所授予的第二类限制性股票 10.43 万股、股票期权 10.43 万份。根据公司 2023 年第一次临时股东大会的授权，公司对本激励计划授予的激励对象名单和授予的第二类限制性股票和股票期权总量进行调整，激励对象人数由 68 人调整为 65 人，授予第二类限制性股票的数量由 312.47 万股调整为 302.04 万股，授予股票期权的数量由 229.62 万份调整为 219.19 万份。

(二) 鉴于公司于 2023 年 5 月 19 日召开的 2022 年年度股东大会审议通过了《关于公司 2022 年度利润分配预案的议案》，2022 年度公司利润分配预案为：根据《中华人民共和国公司法》和《公司章程》的相关规定，公司拟以未来实施

2022 年年度权益分派方案时股权登记日的总股本（剔除回购股份）为基数，向全体股东每 10 股派发现金股利人民币 0.35 元（含税），不送红股，也不以资本公积金转增股本，剩余未分配利润结转入下一年度。根据本激励计划相关内容对授予价格和行权价格进行调整，经本次调整后：

本激励计划的第二类限制性股票授予价格由 7.45 元/股调整为 7.42 元/股、股票期权行权价格由 14.90 元/份调整为 14.87 元/份。

除上述内容外，公司本激励计划相关内容与公司 2023 年第一次临时股东大会审议通过的《激励计划》不存在其他差异。

六、独立董事意见

1、根据公司 2023 年第一次临时股东大会的授权，董事会确定公司本激励计划第二类限制性股票授予日和股票期权授权日为 2023 年 6 月 29 日，该授予日和授权日符合《管理办法》等法律、法规以及公司《激励计划》中关于授予日和授权日的相关规定。

2、公司不存在《管理办法》等法律、法规和规范性文件规定的禁止实施股权激励计划的情形，公司具备实施激励计划的主体资格。

3、本激励计划授予的激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件规定的任职资格，符合《管理办法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）规定的激励对象条件，符合公司《激励计划》及其摘要规定的激励对象范围，其作为公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

4、公司不存在向激励对象提供贷款、贷款担保或其它财务资助的计划或安排。

5、公司实施本激励计划有利于进一步完善公司治理结构，建立、健全公司激励约束机制，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

综上所述，我们认为公司本激励计划规定的授予条件与授权条件已经成就，我们同意以 2023 年 6 月 29 日为第二类限制性股票授予日和股票期权授权日，以 7.42 元/股的授予价格，向符合条件的 65 名激励对象授予 302.04 万股第二类限制性股票，以 14.87 元/份的行权价格，向符合条件的 65 名激励对象授予 219.19

万份股票期权。

七、监事会核查意见

(一) 截止本次授予日/授权日, 原审议确定的激励对象中有3名激励对象因个人原因自愿放弃激励对象资格, 取消上述3名激励对象, 除上述调整外, 本激励计划授予激励对象人员名单与公司2023年第一次临时股东大会批准的《激励计划》中规定的激励对象相符。

(二) 本激励计划激励对象均不存在《管理办法》第八条及《上市规则》第8.4.2条规定的不得成为激励对象的情形:

- (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它情形。

(三) 本激励计划拟的激励对象合计 65 人, 包括公告本激励计划草案时在公司任职的董事、高级管理人员, 以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的管理和技术(业务)人员(含外籍员工), 不包含独立董事和监事。

(四) 本激励计划激励对象名单人员符合《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格, 符合《管理办法》、《上市规则》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件, 符合公司《激励计划》规定的激励对象范围。

综上, 监事会同意公司本激励计划激励对象名单, 同意以2023年6月29日为第二类限制性股票授予日和股票期权授权日, 以7.42元/股的授予价格, 向符合条件的65名激励对象授予302.04万股第二类限制性股票, 以14.87元/份的行权价格, 向符合条件的65名激励对象授予219.19万份股票期权。

八、参与激励计划的董事、高级管理人员在授予日前6个月买卖公司股票情况的说明

除李冬祥先生外, 参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前6个月

均不存在买卖公司股票的行为。

李冬祥先生的交易行为系执行已披露的减持计划，并严格遵照《上市公司大股东、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、高级管理人员减持股份实施细则》进行减持，具体详见公司2023年6月2日披露的《关于公司部分董事减持计划实施完成的公告》（公告编号：2023-050）。其减持行为发生于本激励计划公告后。

九、激励对象权益认购及个人所得税缴纳的资金安排

本激励对象认购第二类限制性股票与股票期权及缴纳个人所得税的资金全部以自筹方式解决。公司承诺不为本激励计划的激励对象依本激励计划获取有关第二类限制性股票和股票期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。公司将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他税费。

十、本激励计划对公司相关年度财务状况和经营成果的影响

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例-授予限制性股票》，第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行，因此本激励计划授予的第二类限制性股票和股票期权股份支付费用会计处理方式一致。

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，在等待期内的每个资产负债表日，公司应当以对可行权的股票期权数量的最佳估计为基础，按照授予日股票期权的公允价值，计算当期需确认的股份支付费用，计入相关成本或费用和资本公积。

（一）第二类限制性股票和股票期权的公允价值及确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，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 模型来计算第二类限制性股票和股票期权的公允价值，并于测算日用该模型对授予的第二类限制性股票和股票期权公允价值进行测算。

（1）标的股价：14.05 元/股（授予日收盘价）

(2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期归属日/行权日的期限）

(3) 历史波动率：19.04%、22.90%、24.19%（分别采用创业板指数最近一年、两年、三年的年化波动率）

(4) 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）

(5) 股息率：0

(二) 预计第二类限制性股票和股票期权实施对各期经营业绩的影响

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划授予的第二类限制性股票成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示：

第二类限制性股票授予总量（万股）	预摊销的总费用（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）
302.04	2,105.52	682.41	938.14	376.10	108.87

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授予价格和归属数量相关，激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人业绩考核未达到对应标准的将相应减少实际归属数量，减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响；

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

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划授权的股票期权成本摊销情况和对各期会计成本的影响如下表所示：

股票期权授予总量（万份）	预摊销的总费用（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）	2025 年（万元）	2026 年（万元）
219.19	347.20	91.97	146.02	82.32	26.88

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与行权价格和行权数量相关，激励对象在行权前离职、公司业绩考核、个人业绩考核未达到对应标准的将相应减少实际行权数量，减少股份支付费用。同时，公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响；

2、上述对公司经营成果影响的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，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划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。若考虑本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，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

十一、法律意见书的结论性意见

律师认为，本次股权激励计划的授予日符合《公司法》《管理办法》等相关法律法规及《公司章程》《激励计划》的相关规定；本次股权激励计划限制性股票/股票期权的授予/授权符合《公司法》《管理办法》等相关法律法规及《公司章程》《激励计划》规定的获授条件；公司本次授予/授权尚需按照《管理办法》《激励计划》的相关规定在规定期限内进行信息披露和向深圳证券交易所、中国结算深圳分公司办理相应后续手续。

十二、独立财务顾问意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司对公司本激励计划授予/授权事项出具的独立财务顾问报告认为：

截止报告出具日，法本信息和本激励计划激励对象均符合公司《激励计划》及其摘要规定的授予/授权所必须满足的条件，本次限制性股票及股票期权的授予/授权已经取得必要的批准和授权，符合《管理办法》《激励计划》的相关规定。公司本次授予/授权尚需按照《管理办法》《激励计划》的相关规定在规定期限内进行信息披露和向深圳证券交易所、中国结算深圳分公司办理相应后续手续。

十三、备查文件

- （一）《公司第三届董事会第二十次会议决议》；
- （二）《公司第三届监事会第十九次会议决议》；
- （三）《独立董事关于第三届董事会第二十次会议相关事项的独立意见》；
- （四）《监事会关于 2023 年限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单（授予日）的核查意见》；
- （五）相关中介机构报告。

特此公告。

深圳市法本信息技术股份有限公司

董事会

二〇二三年六月三十日