

证券简称：东方财富

证券代码：300059

**东方财富信息股份有限公司  
2024 年限制性股票激励计划  
(草案)**

东方财富信息股份有限公司

二〇二四年三月

## 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任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

本公司所有激励对象承诺，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权益归属安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特 别 提 示

一、《东方财富信息股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由东方财富信息股份有限公司（以下简称“东方财富”、“公司”或“本公司”）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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采用的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应归属条件及归属安排后，可在归属期内以授予价格分次获授公司 A 股普通股股票。该等股票将在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，且不得转让、担保或偿还债务等。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 4,000 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本 1,585,699.5052 万股的 0.25%。其中首次授予限制性股票数量 3,800 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.24%，约占本计划拟授予限制性股票总数的 95%；预留限制性股票数量 200 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.01%，约占本计划拟授予限制性股票总数的

5%。

截至本激励计划草案公告之日，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总股本的 20.00%。本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总股本的 1.00%。

四、本激励计划限制性股票的授予价格为 13.75 元/股。在本激励计划草案公告当日至激励对象完成归属登记之前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜，则限制性股票的授予价格与权益数量将依据本激励计划作以调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总计 871 人，包括本公司（含下属子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。首次拟授予激励对象不含：①独立董事、监事；②单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

六、本激励计划有效期为自限制性股票首次授予之日起至全部归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

七、本激励计划资金来源为合法自筹资金，东方财富承诺不为激励对象依本计划获取限制性股票提供贷款、贷款担保，以及任何其它形式的财务资助。

八、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下列情形：

（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情形；

（五）中国证监会认定的其它情形。

九、本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。激励对象符合

《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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采取市场禁入措施；

（四）具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

（六）中国证监会认定的其它情形。

十、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、本公司所有激励对象承诺，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权益归属安排的，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件。

## 目录

声 明.....	1
特别提示 .....	1
第一章 释义 .....	5
第二章 本激励计划的目的与原则.....	6
第三章 本激励计划的管理机构.....	7
第四章 激励对象确定的依据及范围.....	8
一、激励对象确定的法律依据与职务依据.....	8
二、激励对象的范围与核实 .....	8
第五章 本激励计划的具体内容.....	10
一、限制性股票激励计划的股票来源.....	10
二、激励对象获授的限制性股票分配情况及数量.....	10
三、限制性股票的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	10
四、限制性股票的授予价格及确定方法.....	12
五、限制性股票的授予与归属条件.....	13
第六章 限制性股票激励计划的调整方法和程序.....	17
一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法.....	17
二、限制性股票授予价格的调整方法.....	17
三、限制性股票激励计划调整的程序.....	18
第七章 限制性股票激励计划的实施程序.....	19
一、限制性股票激励计划生效程序.....	19
二、限制性股票的授予程序 .....	19
三、限制性股票的归属程序 .....	20
四、本激励计划的变更程序 .....	20
五、本激励计划的终止程序 .....	21
第八章 限制性股票的会计处理.....	22
一、限制性股票的公允价值及确定方法.....	22

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响.....	23
第九章    公司/激励对象各自的权利义务.....	24
一、公司的权利与义务 .....	24
二、激励对象的权利与义务 .....	24
第十章    公司/激励对象发生异动的处理.....	26
一、公司发生异动的处理 .....	26
二、激励对象个人情况发生变化.....	26
三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制.....	28
第十一章    附则.....	29

## 第一章 释 义

除非另做说明，以下简称在本文中作如下释义：

释义项		释义内容
东方财富、本公司、公司	指	东方财富信息股份有限公司
本激励计划、本计划	指	《东方财富信息股份有限公司 2024 年限制性股票激励计划（草案）》
限制性股票、第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象在满足相应归属条件后，按约定比例分次获授并登记的本公司 A 股普通股股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获授限制性股票的公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票时确定的，激励对象获授公司每股股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票授予之日起至所有限制性股票归属或作废失效的期间
归属	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属条件	指	本激励计划所设立的，激励对象为获得第二类激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	第二类限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，必须为交易日
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《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》
《公司章程》	指	《东方财富信息股份有限公司章程》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、若无特殊说明，本计划引用数据指合并报表口径的财务数据或根据该类财务数据计算的财务指标；2、若本计划中部分合计数与各明细数在尾数上存有差异，则为四舍五入的结果。

## 第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步完善公司法人治理结构，建立与健全公司长效激励约束机制，吸引与留住骨干人员，充分调动公司核心团队的积极性与创造性，有效地提升团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将公司、股东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，确保公司发展战略和经营目标的实现。在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律法规、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、公司股东大会作为公司最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。公司股东大会可在权限范围内将与本计划部分事宜授权董事会办理。

二、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本计划的实施。公司董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责拟订、修订本计划并报董事会审议。公司董事会对激励计划审议通过后，上报股东大会审议。公司董事会可在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、公司监事会是本激励计划的监督机构，应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。公司监事会对本激励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。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，监事会应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，则监事会应当同时发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

七、独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

## 第四章 激励对象确定的依据及范围

### 一、激励对象确定的法律依据与职务依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象是根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《自律监管指南》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（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员（拟授予激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女）。由公司薪酬委员会拟定激励对象名单，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围与核实

#### （一）激励对象的范围

1、本激励计划首次授予的激励对象共计 871 人。包括：

（1）公司董事、高级管理人员；

（2）公司中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员。

上述任何一名激励对象，不包括公司的独立董事、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。

所有激励对象应在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司（含子公司）存在聘用或劳动关系。

本激励计划授予的第二类限制性股票在各激励对象间分配情况如下表所示：

激励对象姓名	职务	获授数量 (万股)	占授予权益 总数的比例	占草案公布时 总股本的比例
<b>一、董事、高级管理人员</b>				
郑立坤	副董事长、总经理	250	6.25%	0.02%
陈凯	副董事长、副总经理	100	2.50%	0.01%
黄建海	董事、副总经理、 财务总监、董事会秘书	100	2.50%	0.01%
程磊	副总经理	100	2.50%	0.01%
杨浩	合规总监、证券事务代表	60	1.50%	0.00%
<b>二、中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员</b>				
中层管理人员、技术（业务）骨干人员及董事会认为需要激励的其他人员（866 人）		3,190	79.75%	0.20%
预留		200	5.00%	0.01%
合计		4,000	100.00%	0.25%

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未超过本激励计划提交股东大会审议时总股本的 20%；

2、以上百分比是四舍五入之后的结果，保留两位小数。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、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本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）激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，应通过公司网站或其它途径公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天，股东大会召开日期不得早于公示期的结束日；

2、公司监事会应对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激励计划前五日披露监事会对激励名单的审核意见及对公示情况的说明，包括激励对象名单的公示途径、公示期、公司内部人员提出异议等情况。经公司董事会调整后的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

## 第五章 本激励计划的具体内容

### 一、限制性股票激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股股票。

### 二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为 4,000 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.25%。其中首次授予限制性股票数量 3,800 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.24%，约占本计划拟授予限制性股票总数的 95%；预留限制性股票数量 200 万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.01%，约占本计划拟授予限制性股票总数的 5%。

截至本激励计划草案公告之日，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总股本的 1.00%。激励对象因个人原因在授予前离职或放弃参与激励计划的，由董事会在授予前对授予数量做相应调整，将离职员工或放弃参与员工的限制性股票份额在激励对象之间进行分配和调整。

### 三、限制性股票的有效期限、授予日、归属安排和禁售期

#### （一）本激励计划的有效期限

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归属或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

#### （二）本激励计划的授予日

本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首次授予权益，并完成公告等相关程序。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，并宣告终止实施本激励计划。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。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。

### （三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的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，因特殊情况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）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

（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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

若本条款规定与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

本激励计划首次授予的限制性股票的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	自限制性股票首次授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自限制性股票首次授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

本激励计划预留授予的限制性股票的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	自限制性股票预留授予之日起12个月后的首个交易日至限制性股票预留授予之日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自限制性股票预留授予之日起24个月后的首个交易日至限制性股票预留授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%

按照本激励计划，激励对象获授的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。若届时因归属条件未成就的限制性股票，由公司按本激励计划规定作废失效。

在满足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限制性股票归属事宜。

#### （四）本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象的限制性股票已达成归属条件，但限制其售出的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》《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、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员，任职期间每年转让的股份不得超过其所持本公司股份总数的 25%。离职后半年内，其不得转让所持公司股份；

2、激励对象为公司董事和高级管理人员，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，公司董事会应收回其所得收益；

3、本激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》《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、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》中对公司董事和高级管理人员所持股份转让的有关规定发生变化，则这部分激励对象转让所持公司股份应符合变更后的相关规定。

### 四、限制性股票的授予价格及确定方法

#### （一）限制性股票的首次授予价格

本次限制性股票的首次授予价格为每股 13.75 元，即在满足授予和归属条件后，激励对象可以每股 13.75 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

#### （二）限制性股票的首次授予价格的确定方法

限制性股票的授予价格为每股 13.75 元，不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- 1、本计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价 13.70 元；
- 2、本计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 13.73 元。

### （三）预留限制性股票的授予价格的确定发放

预留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。预留限制性股票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、预留限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；
- 2、预留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。

### （四）定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方式是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，并基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的，本次定价本着激励与约束对等的原则，将进一步稳定和激励核心人才，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障。

本次授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第八章之第 8.4.4 条规定，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展。

## 五、限制性股票的授予与归属条件

### （一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应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、高级管理人员的情形；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

(6) 中国证监会认定的其它情形。

(二) 限制性股票的归属条件

同时满足以下归属条件，激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜：

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、高级管理人员的情形；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；



（6）中国证监会认定的其它情形。

公司发生上述第 1 条规定情形之一，所有激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第 2 条规定的不得被归属限制性股票的情形，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

### 3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在归属已获授的限制性股票之前，应满足 12 个月以上的任职期限。

### 4、激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划授予限制性股票的考核年度为 2024-2026 年 3 个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2023 年净利润为基数，对各考核年度的“净利润增长率”进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件。

限制性股票归属期的各年度业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2024 年	以 2023 年净利润为基数，2024 年净利润增长率不低于 10%
第二个归属期 (预留授予的第一个归属期)	2025 年	以 2023 年净利润为基数，2025 年净利润增长率不低于 20%
预留授予的第二个归属期	2026 年	以 2023 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 30%

注：净利润以公司经审计的合并报表中的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为计算依据，下同。

若公司未满足上述业绩考核目标，则所有激励对象当年计划归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

### 5、激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施，依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为 2 个档次，届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量：

考核等级	合格	不合格
个人层面归属比例	100%	0

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

公司/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/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

#### 6、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次限制性股票激励计划考核指标的设定符合法律法规和《公司章程》的基本规定。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。

在公司层面业绩考核指标方面选取净利润增长率，该指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件。

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。

## 第六章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

### 一、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至第二类限制性股票归属前，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，应对限制性股票授予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授予/归属数量； $n$  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授予/归属数量。

#### 2、配股

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

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $P_1$  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授予/归属数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票授予/归属数量； $n$  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授予/归属数量。

#### 4、增发

在公司发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

### 二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划草案公告日至限制性股票归属前，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、股份拆细的比率； $P$  为调整后的授予价格。

### 2、配股

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

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， $P$  仍须大于 1。

### 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

当上述情况出现时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和授予价格，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。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，同时公告法律意见书。

## 第七章 限制性股票激励计划的实施程序

### 一、限制性股票激励计划生效程序

（一）公司董事会薪酬委员会负责拟定本激励计划草案及其摘要。

（二）公司董事会依法对本激励计划作出决议。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，将本激励计划提交股东大会审议。同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、归属等工作。

（三）监事会应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独立意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应在召开股东大会前，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应在股东大会审议本激励计划前三至五日披露监事会对激励名单的审核意见及对公示情况的说明，包括激励对象名单的公示途径、公示期、公司内部人员提出异议等情况。

（五）公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应对《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它股东的投票情况。

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。

（六）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予条件时，公司在规定时间内应向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、归属事宜和作废失效。

### 二、限制性股票的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划，且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署限制性股票授予协议书，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应就股权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。监事会应同时发表明确意见。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书。

（三）公司监事会应对授予日、激励对象名单进行核实并发表明确意见。

（四）公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，监事会、律师事务所应同时发表明确意见。

### 三、限制性股票的归属程序

（一）公司董事会应在第二类限制性股票归属前，就激励对象归属条件是否成就进行审议，监事会应同时发表明确意见，律师事务所应对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，对应批次的限制性股票取消归属，并作废失效。公司应在激励对象归属后及时披露董事会决议公告，同时公告监事会、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的归属事宜前，应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股份归属事宜。

### 四、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，应经董事会审议通过。

（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，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致提前归属的情形；

2、降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外）。

（三）公司监事会应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。律师事务所应就变更后的方案是否符合《管理办法》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、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，应经由董事会审议通过。

（二）公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划，应经由股东大会审议决定。

（三）律师事务所应就公司终止实施本激励计划是否符合本办法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。

（四）本计划终止时，尚未归属的第二类限制性股票予以作废失效。

## 第八章 限制性股票的会计处理

按照《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，公司将在授予之日起至归属完成之日之间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属的人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属限制性股票的数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本、费用和资本公积。

### 一、限制性股票的公允价值及确定方法

参照财政部《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。

公司将按照授予日股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。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 模型来计算股票期权的公允价值，并于测算日用该模型对第二类限制性股票按照股票期权的公允价值进行预测算。

（1）标的股价：13.63 元/股（假设授予日收盘价同测算日收盘价为 13.63 元/股）

（2）有效期分别为：1 年、2 年（授予日至每期首个归属日的期限）

（3）历史波动率：17.96%、19.99%（分别采用深证成指最近一年、两年的年化波动率）

（4）无风险利率：1.82%、2.10%（分别采用 1 年期、2 年期的中国国债收益率）

（5）股息率：0.3207%、0.3084%（分别采用公司最近一年、两年的平均股息率）。



## 二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司拟向激励对象首次授予限制性股票 3,800 万股。当前，公司暂以草案公告前 1 个交易日收盘价作为标的股价对该部分限制性股票的股份支付费用进行预测算（授予时进行正式测算），产生的费用应在计划实施过程中按归属安排的比例摊销，激励成本应在经常性损益中列支。

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划首次授予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（假定 2024 年 3 月完成授予）：

授予数量 (万股)	预摊销的总费用 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)
3,800	4,717	2,617	1,810	290

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日、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。

以目前信息初步估计，公司限制性股票的摊销费用对有效期年内净利润有所影响。同时，限制性股票激励计划实施后，将有效激发核心团队的积极性，优化经营效率，为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

## 第九章 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，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未成就归属条件，公司将按本计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票提供贷款以及任何其它形式的财务资助，包括贷款担保。

（三）公司应及时按照有关规定履行第二类限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应根据本激励计划、中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等有关规定，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司的原因造成激励对象未能归属并给激励对象造成损失，本公司不承担有关责任。

（五）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会薪酬委员会审议并上报公司董事会批准，对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。若情节严重，公司将依照法律法规对相关损失予以追偿。

（六）法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应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）激励对象的资金来源于激励对象合法自筹资金。

（三）激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。

（四）激励对象因激励计划所得收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及

其它税费。

（五）激励对象承诺，若公司因信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致不符合授予权益或归属安排，激励对象应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。

（六）股东大会审议通过本激励计划，且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署限制性股票授予协议书，以约定双方的权利义务及其它相关事项。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其它相关权利义务。

## 第十章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司发生异动的处理

（一）若公司出现下列情形之一，则本激励计划终止实施，已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效。

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、中国证监会认定的需要终止激励计划的其它情形。

（二）若公司出现下列情形之一，则本计划不做变更

1、公司控制权发生变更，但未触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，公司仍然存续。

（三）若公司出现下列情形之一，则由公司股东大会决定本计划是否做出相应变更或调整

1、公司控制权发生变更且触发重大资产重组；

2、公司出现合并、分立的情形，且公司不再存续。

（四）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，导致不符合第二类限制性股票授予归属条件，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；已归属的限制性股票，应返还其已获授权益，董事会应按照规定收回激励对象所得收益。

### 二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已归属的限制性股票不做变更，尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失

效：

- 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、证监会认定的其他情形。

（二）激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票将按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前列原因导致公司或其子公司解除与激励对象劳动关系、聘用关系的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同/聘用协议到期不再续约、因个人过错被公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议等情形，自离职之日起激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

个人过错包括但不限于以下行为，公司有权视情节严重性就因此遭受的损失按照有关法律的规定向激励对象进行追偿：违反了与公司或其关联公司签订的劳动合同、聘用协议、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况等。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属，激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税；如激励对象退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，遵守保密义务且未出现任何损害公司利益行为的，其获授的限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理归属。

（五）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、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，其他归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期将归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，激励对象已获授予但尚未归属的限制性股票不得归属。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2、激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。激励对象继承人需以激励对象遗产向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（七）本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定，并确定处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划及/或双方签订的限制性股票授予协议书所发生的或与本激励计划及/或限制性股票授予协议书相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

## 第十一章 附则

- 一、本激励计划需在公司股东大会审议通过后实施。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

东方财富信息股份有限公司董事会

二〇二四年三月十四日