证券代码:002410　　证券简称:广联达　　公告编号:2020-073

广联达科技股份有限公司 2020 年股票期权与限制性股票激励计划(草案)摘要

广联达科技股份有限公司
二零二零年十一月

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。

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。

特别提示

一、本激励计划系依据《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》和其他有关法律、法规、规范性文件,以及《广联达科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划包括股票期权激励计划与限制性股票激励计划两部分。股票来源为公司从二级市场回购的广联达科技股份有限公司(以下简称"公司"或"本公司")A 股普通股股票和公司向激励对象定向发行的 A 股普通股股票。

截至本激励计划草案公告日,公司已完成从二级市场回购本公司 5,728,406 股 A 股普通股。其中已回购的 5,018,000 股 A 股普通股将作为实施公司本激励计划中限制性股票的股票来源,710,406 股 A 股普通股将作为实施公司本激励计划中部分股票期权的股票来源,其余股票期权来源于公司向激励对象定向发行的 A 股普通股。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 625.30 万份,涉及的标的股票种类为 A 股普通股,约占本激励计划草案公告时公司总股本 118,460.4348 万股的 0.5279%。其中首次授予 620.30 万份,约占本激励计划拟授出权益总数的 99.2004%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 118,460.4348 万股的 0.5236%;预留 5.00 万股,约占本激励计划拟授出权益总数的 0.7996%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 118,460.4348 万股的 0.0042%。

股票期权激励计划:公司拟向激励对象授予 123.50 万份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司总股本 118,460.4348 万股的 0.1043%。每份股票期权在满足行权条件的情况下,拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

限制性股票激励计划:公司拟向激励对象授予 501.80 万股限制性股票,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 118,460.4348 万股的 0.4236%。其中首次授予 496.80 万股,约占本激励计划草案公告时公司总股本 118,460.4348 万股的 0.4194%,约占本次授予限制性股票总量的 99.0036%;预留 5.00 万股,约占本激励计划草案公告时公司总股本 118,460.4348 万股的 0.0042%,约占本次授予限制性股票总量的 0.9964%。

截止本激励计划草案公告日,2018 年股票期权与限制性股票激励计划尚在有效期内。2018 年股票期权与限制性股票激励计划授予权益 2,019.00 万份,加上本次拟授予的 625.30 万份,合计为 2,644.30 万份,约占本激励计划公告时公司股本总额 118,460.4348 万股的 2.2322%。公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。

三、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 55.39 元 / 股,限制性股票的授予价格为 34.91 元 / 股。

四、在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间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,股票期权和限制性股票的授予数量或行权价格 / 授予价格将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本激励计划拟授予的激励对象总人数为 496 人,包括公司合作本激励计划时在公司(含下属子公司)任职的公司管理团队和核心骨干人员。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象,由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期为股票期权和限制性股票授予之日起至所有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,最长不超过 48 个月。

七、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;

(五)中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。本激励计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划、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、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定,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、监事、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。

九、公司承诺不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、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,终止实施本激励计划,未授予的股票期权或限制性股票失效。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。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

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:

广联达、本公司、公司、上市公司	指	广联达科技股份有限公司(含下属子公司)
本激励计划、本计划	指	广联达科技股份有限公司 2020 年股票期权与限制性股票激励计划
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
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	按照本激励计划规定,获得股票期权与限制性股票的公司管理团队和核心骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期,授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就,限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间
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	根据本激励计划,激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	股票期权授予登记完成之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划,行使其所拥有的股票期权的行为,在本计划中行权即为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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《广联达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	指	人民币元

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。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步完善公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司管理团队和骨干员工的积极性,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,在充分保障股东利益的前提下,公司按照收益与贡献对等原则,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"),负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议,董事会对激励计划审议通过后,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激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构,应当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。独立董事将就本激励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、监事会应当就股权激励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、监事会应当就股权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

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》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管理团队和核心骨干人员(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)。

二、激励对象的范围

本激励计划拟授予的激励对象共计 496 人,包括:

(一)公司董事、高级管理人员;

(二)公司核心管理人员;

(三)公司核心技术(业务)骨干。

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。

以上激励对象中,董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或者公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权 / 限制性股票时以及在本计划的考核期内于公司(含下属子公司)任职并签署劳动合同或聘用合同。

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、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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

(一)本计划经董事会审议通过后,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。

(二)公司监事会将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 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部分。股票期权和限制性股票将在履行相关程序后授予。本激励计划有效期为股票期权和限制性股票授予之日起至所有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,最长不超过 48 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 625.30 万份,涉及的标的股票种类为 A 股普通股,约占本激励计划草案公告时公司总股本 118,460.4348 万股的 0.5279%。其中首次授予 620.30 万份,约占本激励计划拟授出权益总数的 99.2004%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 118,460.4348 万股的 0.5236%;预留 5.00 万股,约占本激励计划拟授出权益总数的 0.7996%,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 118,460.4348 万股的 0.0042%。

一、股票期权激励计划

(一)股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股股票及公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

本次回购股份的资金来源为自有资金,本次回购不会对公司的经营、财务和未来发展产生重大影响,不会影响公司的上市地位。

回购程序如下:

1、公司于 2020 年 7 月 29 日召开第五届董事会第三次会议审议通过《关于回购公司股份的议案》,详见公司于 2020 年 7 月 30 日披露的《第五届董事会第三次会议决议公告》(公告编号:2020-047)、《关于回购公司股份方案的公告》(公告编号:2020-052)。

2、公司于 2020 年 9 月 25 日披露了《关于回购股份实施完成暨股份变动的公告》(公告编号:2020-064)。

3、截至 2020 年 9 月 23 日,公司本次回购股份已实施完毕,实际回购公司股份 5,728,406 股,占公司股份总数的 0.4836%。

4、本次已回购的 710,406 股 A 股普通股将作为实施公司本激励计划中部分股票期权的股票来源。

(二)股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予 123.50 万份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司总股本 118,460.4348 万股的 0.1043%。每份股票期权在满足行权条件的情况下,拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

(三)股票期权激励计划的分配

本激励计划授予的股票期权在各激励对象之间的分配情况如下表所示:

姓名	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	占目前总股本的比例
核心技术(业务)骨干人员(204 人)		123.50	100.00%	0.1043%
合计		123.50	100.00%	0.1043%

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%。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审议时公司股本总额的 10%。

2、本计划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。

(四)股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予之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 48 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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予股票期权并完成公告、登记。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,未授予的股票期权作废失效。

3、等待期

股票期权授予登记完成之日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授予登记完成之日起计算,分别为 12 个月、24 个月、36 个月。

4、可行权日

在本计划经股东大会通过后,授予的股票期权自授予登记完成之日起满 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,至依法披露后二个交易日内;

(4)中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内,若达到本计划规定的行权条件,激励对象应在股票期权授予登记完成之日起满 12 个月后的未来 36 个月内分三期行权。

股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
股票期权第一个行权期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至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%
股票期权第二个行权期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至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%
股票期权第三个行权期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至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%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件,则当期股票期权不得行权。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。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本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%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。

(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)在本激励计划有效期内,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相关规定。

(五)限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格(含预留授予)为每股 34.91 元,即满足授予条件后,激励对象可以每股 34.91 元的价格购买公司向激励对象授予的公司限制性股票。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

本次限制性股票的授予价格为回购均价 69.82 元 / 股的(采用四舍五入保留两位数)的 50%,为 34.91 元 / 股。

3、本次授予价格的定价依据

本次限制性股票授予价格的定价参考了《上市公司股权激励管理办法》等有关规定,授予价格采取自主定价方式,该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性,进一步稳定和激励核心团队,为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。对定价依据进行说明如下:

(1)着力吸引关键人才

2020 年是公司第八个三年战略规划(以下简称"八三")的开局之年,是二次创业的攻坚阶段,总体目标是引领建筑业转型升级,打造领先的工程项目集成管理平台,让每个工程项目成功。公司希望在"八三"期间着力专业应用向纵向一体化的拓展及全价值链业务的拓展;数字造价业务走向智能化、数字施工业务从"项目级应用"拓展至"企业级多项目应用",同时数字装修、数字供求、数字城市、数字教育等新业务竞相突破。

在将公司业绩作为核心考核指标的基础上,公司确定了本次限制性股票授予的激励对象为公司管理团队及核心骨干人员,激励对象承担着推动公司发展战略实施、引领公司前进方向的重大责任。公司认为,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,以较低的激励成本实现对这些核心人员的激励,可以真正提升激励对象的工作热情和责任感,充分调动激励对象的积极性,有效地将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起,使激励对象的行为与公司战略目标保持一致,促进公司可持续、高质量发展,从而推动激励目标得到可靠的实现。

(2)考虑激励对象的出资能力

当前软件技术人才大多数为青年群体,支付能力有限,股权激励出资过高将会对激励对象造成一定压力。此外,高管减持比例及其他规定致使高管较难及时变现持有股票。资金压力可能导致部分激励对象放弃激励资格,影响激励效果。因此,采用回购均价的 50%进行授予更适合公司及激励对象的现状。

综上,从激励角度看,上述价格作为定价基数具有合理性和科学性。本期股权激励计划限制性股票授予价格按照回购均价的 50%进行授予。

(六)限制性股票的授予与解除限售条件

1、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的,则不能向激励对象授予限制性股票。

(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 个月内年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、限制性股票的解除限售条件

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 个月内年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)公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权考核年度为 2020-2022 年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到绩效考核目标作为行权条件。

股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
股票期权第一个行权期	2020 年净利润不低于 3.2 亿元
股票期权第二个行权期	2021 年净利润不低于 6.5 亿元
股票期权第三个行权期	2022 年净利润不低于 9.5 亿元

上述净利润指归属于母公司所有者的净利润。

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可解除限售的股票期权均不得行权,由公司注销。

(4)个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的整体业绩进行综合评估,并依据激励对象的业绩完成情况、能力提升情况确定其考核结果是否合格。若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际行权额度 = 个人层面标准系数 × 个人当年计划行权额度。

考核评价表适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权的比例:

考核结果	合格	不合格
标准系数	100%	0%

若激励对象个人业绩考核结果为"合格",则激励对象将按本激励计划规定的比例行权;若激励对象个人业绩考核结果为"不合格",则取消该激励对象当期行权额度,由公司注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期权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。

本计划公司层面以净利润值作为考核指标。净利润指标符合公司健康、稳健的发展战略,能够反映公司盈利能力及企业成长性,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严密的绩效考核体系,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评结果,确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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,能够达到本次激励计划的考核目的。

(七)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

若在激励对象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、缩股等事项,应对股票期权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、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股、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

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

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、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、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,应对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、股票拆细的比率;P 为调整后的行权价格。

(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,股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、股票期权激励计划调整的程序

当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师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董事会出具专业意见。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,同时公告律师事务所意见。

(八)股票期权会计处理

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。

公司依据会计准则的相关规定,确定授予日限制性股票的公允价值,并最终确认本计划的股份支付费用,该等费用将在本计划的实施过程中按解除限售比例进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求,假设公司 2020 年 11 月底授予限制性股票,则 2020-2023 年股份支付费用摊销情况如下:

首次授予限制性股票数量(万股)	需摊销的总费用(万元)	2020 年(万元)	2021 年(万元)	2022 年(万元)	2023 年(万元)
496.80	19,241.06	1,042.22	11,865.32	4,569.75	1,763.76

说明:

1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关,同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响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,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。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。

股票期权与限制性股票合计需摊销的费用预测见下表:

需摊销的总费用(万元)	2020 年(万元)	2021 年(万元)	2022 年(万元)	2023 年(万元)
22,573.79	1,213.69	13,825.53	5,417.10	2,117.47

(九)限制性股票的回购注销原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的,除本计划另有约定外,回购价格为授予价格。

1、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票数量事项的,公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整:

(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)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、回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后,若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做相应的调整。

(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、股票拆细的比率(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。

3、公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的回购数量及回购价格不做调整。

4、回购数量及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或回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后应及时公告。

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

5、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案,依法将回购股份的方案提交股东大会批准,并及时公告。公司实施回购时,应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票,经证券交易所确认后,由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜。

第六章 公司 / 激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一)公司出现下列情形之一的,本计划不做变更:

1、公司控制权发生变更;

2、公司出现合并、分立的情形。

(二)公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,激励对象已获授但未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按授予价格加银行同期存款利息回购注销:

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。

(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,导致不符合授予条件或行权 / 解除限售安排的,未行权的股票期权由公司统一注销,未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理,激励对象获授期权已行权的,限制性股票已解除限售的,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。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一)激励对象发生职务变更,但仍在公司内,或在公司下属子公司内任职的,其获授的股票期权 / 限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行;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解除与激励对象劳动关系的,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,由公司以授予价格回购注销。

(二)激励对象因辞职、公司裁员而离职,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,由公司以授予价格回购注销。

(三)激励对象因退休而离职,在情况发生之日,对激励对象已获授股票期权 / 限制性股票可按照退休前本计划规定的程序进行,其个人考核结果不再纳入可行权 / 解除限售条件。

(四)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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的,其获授的股票期权 / 限制性股票将完全按照丧失劳动能力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可行权 / 解除限售条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司以授予价格回购注销。

(五)激励对象身故,应分以下两种情况处理:

1、激励对象因执行职务身故的,其获授的股票期权 / 限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,已获授但尚未行权的股票期权、已获授但尚未解除限售的限制性股票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可行权 / 解除限售条件。

2、激励对象因其他原因身故的,其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司以授予价格回购注销。

(六)其它未说