

证券代码:600570 证券简称:恒生电子 编号:2024-056

恒生电子股份有限公司 2024年股票期权激励计划(草案)摘要

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

- 股权激励方式:股票期权
- 股份来源:定向增发
- 激励对象拟向激励对象授予的股票期权数量为3400.00万份,约占本激励计划草案公告时股本总额189414.4775万股(因公司处于2022年股票期权激励计划的可行权期间,本激励计划所称股本总额为截至2024年8月22日的股份数量,下同)的1.80%。其中,首次授予授予3335.00万份,约占本激励计划草案公告时股本总额189414.4775万股的1.76%,占本激励计划拟授予股票期权总数的98.09%;预留65万份,约占本激励计划草案公告时股本总额189414.4775万股的0.03%,占本激励计划拟授予股票期权总数的1.91%。
- 一、公司基本情况
(一)恒生电子股份有限公司
法定代表人:刘峰
社会信用代码:91330000259392145
- 住所:浙江省杭州市滨江区东兴路1888号43层。
- 经营范围:计算机软件的技术开发、咨询、服务、成果转化;计算机系统集成;自动化控制工程设计、承接;安装、计算机及网络通信设备、电子设备、计算机软硬件及外围设备的生产、销售,自有房屋租赁、经营进出口业务(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)。
- (二)近三年主要业绩情况
单位:元,币种:人民币

主要财务数据	2023年度	2022年度	2021年度
营业收入	14,283,209,972	6,828,114,449	5,806,276,838
归属于上市公司股东的净利润	1,448,319,360.91	1,093,889,379.58	1,453,530,914.14
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	1,428,236,051.96	1,144,419,161.05	948,560,672.55
归属于上市公司股东的净资产	14,828,890,667.51	13,048,578,266.67	12,079,083,312.76
归属于上市公司股东的每股净资产	6.8113	6.0116	5.6911

主要财务指标	2023年度	2022年度	2021年度
经营活动产生的现金流量净额	0.52	0.57	0.77
归属于上市公司股东的净资产	19.27	17.36	20.11

(三)公司董监高、监事、高级管理人员的构成

1. 董事会构成

公司本届董事会由11名董事构成,分别是:董事长刘峰、副董事长兼总裁范武志、董事彭政海、韩晓毅、刘旭、朱超、余滨,独立董事分别:刘开仑、丁玮、周晖。

2. 监事会构成

公司本届监事会由3名监事构成,分别是:监事长蒋建春、监事陈立志、谢丽娟。

3. 高级管理人员构成

公司现任高级管理人员分别是:总裁范武志、副总裁袁晓庆、张本、张国强、王峰、方晓明、韩晓毅、白虹,董事会秘书郑华英、财务负责人吴斌。

二、激励计划的目和原则

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,充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性,有效地对公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同分享公司的成长,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,根据公司《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》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。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权,其股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为3400.00万份,约占本激励计划草案公告时股本总额189414.4775万股(因公司处于2022年股票期权激励计划的可行权期间,本激励计划所称股本总额为截至2024年8月22日的股份数量,下同)的1.80%。其中,首次授予授予3335.00万份,约占本激励计划草案公告时股本总额189414.4775万股的1.76%,占本激励计划拟授予股票期权总数的98.09%;预留65万份,约占本激励计划草案公告时股本总额189414.4775万股的0.03%,占本激励计划拟授予股票期权总数的1.91%。

五、激励计划的有效期及各期激励计划的授予条件

2022年股票期权激励计划在有效期内的股票期权数量为499.8万份,2023年股票期权激励计划在有效期内的股票期权数量为1059.5480万份,两期合计在有效期内的股票期权数量为1559.3480万份,合计占公司股本总额189414.4775万股的8.2%。

公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过目前公司股本总额的10%。上市公司在全部有效的股权激励计划实施期间,回购的股票累计未超过目前公司股本总额的1%。

六、激励计划的授予条件

1. 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、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

2. 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象为公司(含子公司、下同)员工的参与恒生电子经营管理的董事、高级管理人员、恒生电子及其控股子公司(含子公司、下同)技术(研发)人员以及公司董监高人员为需要进行激励的有利于公司经营管理提升和未来发展的人员。对于符合本激励计划的激励对象范围的人员,由公司薪酬委员会薪酬与考核委员会提名,并经公司监事会审核确定。

(二)激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共1400人,包括:

1. 在公司任职的董事、高级管理人员;

2. 在公司(含子公司)任职的技术、业务、工人;

3. 公司薪酬委员会认为需要进行激励的有利于公司经营管理提升和未来发展的人员。

本激励计划涉及的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。本激励计划激励对象中未参与多家上市公司股权激励计划的,其所获激励对象中,董事、高级管理人员须经股东大会选举或聘任,所有激励对象必须经公司薪酬委员会及子公司(含子公司)的子公司具有书面劳动合同关系,并签署劳动合同补充协议。

预留授予部分的激励对象由本激励计划股东大会审议通过后的12个月内确定,经董事会提出、监事会审核确定,律师发表专业意见并出具法律意见书,公司在指定范围内按照要求及时准确披露激励对象相关信息。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原则。

(三)激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	获授的股票期权数量	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
范武志	550.00	1.62%	0.02%
彭政海	200.00	0.59%	0.01%
朱超	450.00	1.32%	0.02%
余滨	350.00	1.03%	0.02%
王峰	280.00	0.82%	0.01%
方晓明	280.00	0.82%	0.01%
刘开仑	80.00	0.24%	0.00%
韩晓毅	180.00	0.53%	0.01%
谢丽娟	250.00	0.74%	0.01%
郑华英	155.00	0.46%	0.01%
董事及高管合计(10人)	2,775.00	8.16%	0.15%
核心技术、业务、工人(1390人)	62,525.00	1,824%	0.33%
合计	33,500.00	98.09%	1.76%
预留授予合计	650.00	1.91%	0.03%
合计	34,000.00	100.00%	1.80%

注:1.上述任一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%。公司全部有效的股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的10%。

2. 本激励计划激励对象不包括恒生电子独立董事、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。

3. 预留部分的激励对象由本激励计划股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、监事会审核确定,律师发表专业意见并出具法律意见书,公司在指定范围内按照要求及时准确披露激励对象相关信息。预留部分在有效期内未授出的,则自动失效。

4. 上述表中数值若出现总数与各分项数值之和不一致的情况,均是由于四舍五入原因所致。

六、授予价格、行权价格及确定方法

(一)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17.04元/股,即满足行权条件后,激励对象可以每股17.04元的价格认购公司股票期权股票。

(二)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股票交易均价,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个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量),为每股15.62元;

2. 本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量),为每股17.04元。

(三)预留部分的股票期权的行权价格的确定方法

预留部分的股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同,为17.04元/股。预留部分股票期权授予前须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。

七、本激励计划的等待期、行权安排

(一)本激励计划的等待期

本激励计划首次授予的股票期权等待期为股票期权自授予之日起至股票期权可行权之日的时间段,对标的等待期分别为12个月、24个月、36个月。若预留部分在2024年二季度披露后,则预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在2024年三季度披露后,则预留部分股票期权的等待期与首次授予股票期权的等待期一致,为12个月、24个月。

(二)本激励计划的行权安排

在可行权日内,若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象可根据下述行权安排申请首次授予股票期权的行权期及各期行权期间安排如下表所示:

行权期	可行权日	可行权比例
第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日至首次授予日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日至首次授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日至首次授予日起48个月内的最后一个交易日止	40%

若预留部分股票期权于公司2024年第三季度披露前授予,则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权期	可行权日	可行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日至预留授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日至预留授予日起48个月内的最后一个交易日止	20%

若预留部分股票期权于公司2024年第三季度披露后授予,则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示:

行权期	可行权日	可行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日至预留授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日至预留授予日起48个月内的最后一个交易日止	40%

注:上述约定期间因行权条件未成就的激励期,不得行权并计入下期行权,并由公司按激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。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,公司将予以注销。

八、股票期权的授予与行权条件

(一)股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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股票期权。

1. 公司未发生如下任一情形:

(1) 最近一个会计年度财务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) 法律法规规定不得授予股权激励的;

(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。

(二)股票期权的行权条件

行权期内,必须同时满足下列条件时,激励对象已获授的股票期权可行权:

1. 公司未发生如下任一情形:

(1) 最近一个会计年度财务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。

(三)股票期权的行权程序

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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股票期权。

1. 公司未发生如下任一情形:

(1) 最近一个会计年度财务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。

(四)股票期权的行权程序

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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股票期权。

1. 公司未发生如下任一情形:

(1) 最近一个会计年度财务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。

(五)股票期权的行权程序

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予股票期权,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股票期权。

1. 公司未发生如下任一情形:

(1) 最近一个会计年度财务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。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

本激励计划首次授予的股票期权,行权考核年度为2024-2026年三个会计年度,每个会计年度考核一次,授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	考核目标
第一个行权期	2024年	以2023年净利润为基数,2024年净利润增长率不低于10%
第二个行权期	2025年	以2024年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于10%
第三个行权期	2026年	以2025年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于10%

注:上述净利润指经审计的扣除非经常性损益后的归属上市公司股东净利润,下同。

若预留部分股票期权于公司2024年第三季度披露前授予,则预留部分的行权期及各期行权目标与首次授予部分一致;若预留部分股票期权于2024年第三季度披露后授予,则预留部分考核年度为2025-2026年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	考核年度	考核目标
第一个行权期	2025年	以2024年净利润为基数,2025年净利润增长率不低于10%
第二个行权期	2026年	以2025年净利润为基数,2026年净利润增长率不低于10%

股票期权的行权条件达成,激励对象按照本激励计划规定行权,如公司未达到上述业绩考核目标,则激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,均由公司注销。

(一)个人层面业绩考核要求

在满足公司业绩考核的前提下,激励对象的个人层面业绩考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依据激励对象个人的业绩考核等级确定其可行权的股票期权,个人当年实际行权额=个人层面考核等级对应的可行权股票期权。

激励对象个人的业绩考核等级分为A、B、C、C-、D六个档次,考核评价适用于考核对象。

薪酬委员会根据考核对象的行权比例:

考核等级	A	B	C	C-	D
个人层面可行权比例	100%	100%	70%	50%	0%

激励对象按照个人当年实际行权数量考核,考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

(二)考核指标的考核标准和考核程序

1. 公司业绩考核要求

(1) 公司出现下列情形之一的,本激励计划不予实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权,其未获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司统一注销。

(2) 最近一个会计年度财务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;

(3) 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;

(4) 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;

(5) 法律法规规定不得实行股权激励的;

(6) 中国证监会认定的其他情形。

2. 公司出现如下任一情形,本激励计划不予实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权,其未获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司统一注销。

(1) 最近一个会计年度财务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。

(三)考核指标的考核标准和考核程序

1. 公司业绩考核要求

(1) 公司出现下列情形之一的,本激励计划不予实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权,其未获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司统一注销。

(2) 最近一个会计年度财务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;

(3) 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;

(4) 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;

(5) 法律法规规定不得实行股权激励的;

(6) 中国证监会认定的其他情形。

2. 公司出现如下任一情形,本激励计划不予实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权,其未获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司统一注销。

(1) 最近一个会计年度财务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。

(四)考核指标的考核标准和考核程序

1. 公司业绩考核要求

(1) 公司出现下列情形之一的,本激励计划不予实施,激励对象已获授但尚未行权的股票期权终止行权,其未获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司统一注销。