

深圳市法本信息技术股份有限公司
关于公司 2021 年限制性股票激励计划
5 折限制性股票部分第一个归属期归属条件成就的公告

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、本次符合归属条件的激励对象人数：76 人。
- 2、本次拟归属股票数量：63.3865 万股。
- 3、本次可归属的授予价格（调整后）：16.31 元/股。
- 4、归属股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。
- 5、本次归属的限制性股票在相关手续办理完后、上市流通前，公司将发布相关提示性公告，敬请投资者注意。

深圳市法本信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）于 2022 年 5 月 16 日召开第三届董事会第十一次会议和第三届监事会第十一次会议，审议通过了《关于公司 2021 年限制性股票激励计划 5 折限制性股票部分第一个归属期归属条件成就的议案》，现就有关事项说明如下：

一、2021 年限制性股票激励计划实施情况概要

（一）本次激励计划简述

- 1、激励计划工具：第二类限制性股票。
- 2、授予数量（调整前）：本计划拟向激励对象授予不超过 601.30 万股的限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 12,947.01 万股的 4.64%。
- 3、授予价格（调整前）：本计划限制性股票的授予价格分别为 27.82 元/股（公平市场价格的 50%）、55.07 元/股（公平市场价格的 99%）。
- 4、激励人数（调整前）：本计划拟授予激励对象总人数 123 人，约占公司员工

工总人数（截至 2020 年 06 月 30 日公司员工总数为 9,717 人）的 1.27%，包括公告本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，不包含独立董事和监事。

5、限制性股票归属安排

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%

6、任职期限和业绩考核要求

（1）激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属前的任职期限。

（2）满足公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2021-2023 三个会计年度，对各考核年度定比 2019 年净利润增长率(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），业绩考核目标及归属安排如下表所示：

归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率（A）	
		触发值（An）	目标值（Am）
第一个归属期	2021 年	30%	50%
第二个归属期	2022 年	60%	80%
第三个归属期	2023 年	100%	130%

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_m > A \geq A_n$	$X=(A-A_n)/(A_m-A_n)*20\%+80\%$
	$A < A_n$	$X=0$

注：“净利润”口径以经会计师事务所经审计的合并报表为准。

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，未能归属的部分限制性股票取消归属，并作废失效。

(3) 激励对象个人层面绩效考核要求

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	$R \geq A$	100%
B+	$R = B+$	80%
B/C	$R \leq B$	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面的归属比例 (X) ×个人层面归属比例 (D)。

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或不能完全归属的，应作废失效，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/多个批次的限制性股票取消归属或终止本次限制性股票激励计划。

(二) 激励计划已履行的相关审批程序

1、2021年2月3日，公司召开第三届董事会第二次会议，会议审议通过了《关于公司<2021年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2021年限制性股票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》，公司独立董事发表了独立意见。

2、2021年2月3日，公司召开第三届监事会第二次会议，会议审议通过了关于《关于公司<2021年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》、《关于核实公司<2021年限制性股票激励计划激励对象名单>的议案》。

3、2021年2月4日至2021年2月14日，公司对拟授予激励对象名单的姓名和职务在公司内部网站进行公示。公示期间，公司监事会未收到与本次激励计划拟激励对象有关的任何异议。2021年2月19日，公司对《监事会关于2021年限制性股票激励计划激励对象名单的审核意见及公示情况说明》进行披露。

4、2021年2月26日，公司2021年第二次临时股东大会审议并通过《关于公司<2021年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于公司<2021年限制性股票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》，并披露了《关于2021年限制性股票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》。

5、2021年2月26日，公司召开第三届董事会第三次会议、第三届监事会第三次会议，审议通过《关于调整2021年限制性股票激励计划相关事项的议案》、《关于向2021年限制性股票激励计划激励对象授予限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

5、2022年5月16日，公司召开第三届董事会第十一次会议、第三届监事会第十一次会议，审议通过了《关于调整2021年限制性股票激励计划授予价格和数量的议案》、《关于公司2021年限制性股票激励计划5折限制性股票部分第一个归属期归属条件成就的议案》、《关于作废部分已授予尚未归属的限制性股票的议案》。公司独立董事对该议案发表了独立意见，认为授予条件已经成就，激励对象主体资格合法、有效，确定的授予日符合相关规定。监事会对调整后的授予日激励对象名单进行核实并发表了核查意见，同意公司本次激励计划授予的激励对象名单。

二、2021年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件成就的说明

（一）限制性股票第一个归属期说明

根据公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划》”）等相关规定，本激励计划授予的限制性股票第一个归属期为自授予之日起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。授予日为2021年2月26日，因为本激励计划第一个归属期为2022年2月27日至2023年2月26日。

(二) 满足归属条件情况说明

根据公司 2021 年第二次临时股东大会的授权，按照公司《激励计划》等相关规定，公司董事会认为 2021 年限制性股票激励计划第一个归属期归属条件已成就，现就归属条件成就情况说明如下：

归属条件	达成情况
<p>(1) 公司未发生以下任一情形：</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>④法律法规规定不得实行股权激励的情形；</p> <p>⑤中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>公司未发生前述情形，符合归属条件。</p>
<p>(2) 激励对象未发生以下任一情形：</p> <p>①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；</p> <p>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；</p> <p>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；</p> <p>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情形；</p> <p>⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；</p> <p>⑥中国证监会认定的其他情形。</p>	<p>激励对象未发生前述情形，符合归属条件。</p>
<p>(3) 激励对象满足各归属期任职期限要求</p> <p>激励对象获授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次归属日，须满足各自归属前的任职期限。</p>	<p>本次授予激励对象符合归属任职期限要求。</p>

归属条件	达成情况																												
<p>(4) 满足公司层面业绩考核要求</p> <p>本激励计划的考核年度为 2021-2023 三个会计年度，对各考核年度定比 2019 年净利润增长率(A)进行考核，以达到业绩考核目标作为归属条件。</p> <p>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)，业绩考核目标及归属安排如下表所示：</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">归属期</th> <th rowspan="2">对应考核年度</th> <th colspan="2">年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率 (A)</th> </tr> <tr> <th>触发值 (An)</th> <th>目标值 (Am)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>第一个归属期</td> <td>2021 年</td> <td>30%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>第二个归属期</td> <td>2022 年</td> <td>60%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>第三个归属期</td> <td>2023 年</td> <td>100%</td> <td>130%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>考核指标</th> <th>业绩完成度</th> <th>公司层面归属比例 (X)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率 (A)</td> <td>$A \geq Am$</td> <td>$X=100\%$</td> </tr> <tr> <td>$Am > A \geq An$</td> <td>$X=(A-An)/(Am-An)*20\%+80\%$</td> </tr> <tr> <td>$A < An$</td> <td>$X=0$</td> </tr> </tbody> </table> <p>公司层面归属比例计算方法：</p> <p>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均不得归属，由公司作废失效。</p> <p>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。</p>	归属期	对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率 (A)		触发值 (An)	目标值 (Am)	第一个归属期	2021 年	30%	50%	第二个归属期	2022 年	60%	80%	第三个归属期	2023 年	100%	130%	考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)	年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$	$Am > A \geq An$	$X=(A-An)/(Am-An)*20\%+80\%$	$A < An$	$X=0$	<p>根据天健会计师事务所（特殊普通合伙）对公司 2021 年年度报告出具的审计报告（天健审[2022]3-290 号）：2021 年度公司实现净利润 135,253,196.55 元，第一个归属期公司层面可归属比例为 91%。</p> <p>激励对象已获授但尚未归属的 8.7944 万股(调整后)限制性股票不得归属并由公司作废。</p>
归属期			对应考核年度	年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率 (A)																									
	触发值 (An)	目标值 (Am)																											
第一个归属期	2021 年	30%	50%																										
第二个归属期	2022 年	60%	80%																										
第三个归属期	2023 年	100%	130%																										
考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例 (X)																											
年度净利润相对于 2019 年的净利润增长率 (A)	$A \geq Am$	$X=100\%$																											
	$Am > A \geq An$	$X=(A-An)/(Am-An)*20\%+80\%$																											
	$A < An$	$X=0$																											
<p>(5) 满足激励对象个人层面绩效考核要求</p> <p>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。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>考核等级</th> <th>考核结果 (R)</th> <th>个人层面归属比例 (D)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S/A</td> <td>$R \geq A$</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>B+</td> <td>$R = B+$</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>B/C</td> <td>$R \leq B$</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <p>若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际归属的权益额度=个人当年计划归属权益额度×公司层面的归属比例 (X) × 个人层面归属比例 (D)。</p>	考核等级	考核结果 (R)	个人层面归属比例 (D)	S/A	$R \geq A$	100%	B+	$R = B+$	80%	B/C	$R \leq B$	0	<p>1、原授予第二类限制性股票的 119 人，其中 15 名激励对象离职，已不符合激励资格，其获授的 121.38 万股（调整后）限制性股票由公司作废。</p> <p>2、49 名激励对象的个人考核等级 B+，个人层面归属比例为 80%，7 名激励对象考核等级 B/C，个人层面归属比例为 0，上述激励对象在第一个归属期获授的 20.0374 万股（调整后）限制性股票由公司作废。</p>																
考核等级	考核结果 (R)	个人层面归属比例 (D)																											
S/A	$R \geq A$	100%																											
B+	$R = B+$	80%																											
B/C	$R \leq B$	0																											

综上所述,董事会认为《激励计划》设定的第一个归属期归属条件已经成就,同意公司按照《激励计划》的相关规定为符合条件的 76 名激励对象办理归属相关事宜,可归属限制性股票 63.3865 万股。

公司将统一办理激励对象限制性股票归属及相关的归属股份登记手续,并将中国证券登记结算有限责任公司办理完毕股份变更登记手续当日确定为归属日。

三、关于本次归属与已披露的激励计划存在差异的说明

1、2021 年 3 月 1 日,经过第三届董事会第三次会议审议通过《关于调整 2021 年限制性股票激励计划相关事项的议案》,授予激励对象人数由 123 人调整为 119 人,授予的限制性股票总量调整 572.10 万股。

2、公司于 2021 年 5 月 21 日召开的 2020 年年度股东大会审议通过了《关于公司 2020 年度利润分配预案的议案》,公司 2020 年利润分配分派预案为:以截至 2020 年 12 月 31 日公司总股本 129,470,098 股为基数,向全体股东每 10 股派发现金 1 元(含税),合计派发现金股利 12,947,009.8 元(含税),占合并报表归属上市公司普通股股东的净利润的 10.65%。以截至 2020 年 12 月 31 日公司总股本 129,470,098 股为基数,公司拟向全体股东每 10 股以资本公积金转增 7 股,合计转增股本 90,629,068 股。

根据上述,本次调整后的限制性股票授予数量和授予价格如下:

调整后的限制性股票授予总量 972.5700 万股;

调整后限制性股票授予价格 16.31 元/股;

调整后限制性股票授予价格 32.34 元/股。

3、原授予第二类限制性股票的 119 人,其中 15 名激励对象离职,已不符合激励资格,其获授的 121.38 万股(调整后)限制性股票由公司作废。

第一个归属期公司层面可归属比例为 91%。激励对象已获授但尚未归属的 8.7944 万股(调整后)限制性股票不得归属并由公司作废。

49 名激励对象的个人考核等级 B+, 个人层面归属比例为 80%, 7 名激励对象考核等级 B/C, 个人层面归属比例为 0, 上述激励对象在第一个归属期获授的 20.0374 万股(调整后)限制性股票由公司作废。

15 名激励对象因个人原因主动放弃拟归属的限制性股票,上述激励对象在第一个归属期获授的 10.6179 万股(调整后)限制性股票由公司作废。

综上所述事项，公司 5 折限制性股票第一个归属期符合归属条件的激励对象人数为 76 人，第一个归属期实际可归属限制性股票数量为 63.3865 万股(调整后)。

除此以上内容外，本次实施的激励计划相关内容与公司 2021 年第二次临时股东大会审议通过的激励计划无差异。

四、2021 年限制性股票激励计划第一个归属期归属情况

(一) 本次激励计划第一个归属期归属情况

- 1、授予日：2021 年 2 月 26 日
- 2、第一个归属期可归属人数：76 人。
- 3、第一个归属期可归属数量（调整后）：63.3865 万股。
- 4、可归属的授予价格（调整后）：16.31 元/股。
- 5、股票来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。
- 6、本激励计划第一个归属期的可归属具体情况如下：

姓名	国籍	职务	获授 5 折 限制性股票数量(万股)	占授予权益总数的 比例	占本计划公告日公 司股本总额的比例
一、董事和高级管理人员					
吴超	中国	董事、董事 会秘书、副 总经理	1.4356	2.2648%	0.0065%
董事会认为需要激励的其他 人员（75 人）			61.9509	97.7352%	0.2815%
合计			63.3865	100%	0.2880%

注：1、以上合计数据与各明细数相加之和在尾数上如有差异是由于四舍五入所造成；

2、上表中所涉及股份数量均已根据公司 2020 年度权益分配情况进行调整，根据考核结果计算的部分激励对象第一个归属期可办理归属的股票数量存在小数点（不足 1 股），因无法办理不足一股的登记，且为避免办理归属的数量超过授予的数量，该类情形将自动向下舍去小数点，取整。

五、独立董事意见

经核查：根据公司《激励计划》等相关规定，本次激励计划第一个归属期归属条件已经成就，76 名激励对象符合本期归属条件，我们认为其作为本次可归属

的激励对象主体资格合法、有效，对于限制性股票的归属数量为63.3865万股（调整后），董事会表决程序符合《公司法》《证券法》等有关法律、法规和《公司章程》的有关规定。我们认为公司2021年限制性股票激励计划的第一个归属期的相关安排，符合《上市公司股权激励管理办法》、公司《激励计划》等的相关规定，不存在侵犯公司及全体股东利益的情况，同意上述激励对象在规定时间内实施第一期归属。

六、监事会意见

经审核，监事会认为：根据《上市公司股权激励管理办法》、公司《激励计划》等相关规定公司本次激励计划第一个归属期归属条件已成就。因此，监事会同意公司按照《激励计划》等相关规定为符合条件的76名激励对象办理归属相关事宜，可归属限制性股票63.3865万股（调整后）。

七、监事会对激励对象名单的核实情况

本次拟归属的激励对象符合《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《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（2020年修订）》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合本激励计划规定的激励对象范围，其作为公司本激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授限制性股票的归属条件已成就。

八、激励对象为高级管理人员、持股5%以上股东的，本次董事会决议日前6个月内买卖公司股票情况说明

经公司自查，参与本激励计划的高级管理人员及持股5%以上股东在本董事会决议日前6个月内不存在买卖公司股票的行为。

九、本次归属对公司相关财务状况和经营成果的影响

公司本次对2021年限制性股票激励计划中满足归属条件的激励对象办理第一个归属期归属相关事宜，符合《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》等相关法律、法规及《激励计划》的有关规定。

公司根据《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》，确定限制性股票授予日的公允价值，在授予日后不需要对限制性股票进行重新评估，公司将在授予日至归属日期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或费用和资本公积。公司在授予日授予限制性股票后，已在对应的等待期根据会计准则对本次限制性股票相关费用进行相应摊销。

本次归属限制性股票 63.3865 万股，总股本将由 22,009.92 万股增加至 22,073.30 万股，将影响和摊薄公司基本每股收益和净资产收益率，具体以会计师事务所出具的年度审计报告为准，本次限制性股票归属不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

本次归属对公司股权结构不会产生重大影响。本次归属完成后，公司股权分布仍具备上市条件。

十、法律意见书结论性意见

律师认为，公司本次激励计划的调整、归属及作废事项已取得了现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。公司本次调整的内容与程序符合《管理办法》等法律、法规和规范性文件及《公司章程》《激励计划》的相关规定。本次归属的的归属条件已成就，归属人数、归属数量安排及归属程序符合《管理办法》《上市规则》及《激励计划》的有关规定。本次作废的原因作废数量及作废程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》等法律、法规及规范性文件及《激励计划》的规定。公司已按照相关法规的要求就本次激励计划的调整、归属及作废事项进行了相应的信息披露，随着本次激励计划的调整、授予及作废相关事项的进展，公司尚需按照法律、法规、规范性文件的相关规定，履行相关的信息披露义务。

十一、备查文件

- (一) 《公司第三届董事会第十一次会议决议公告》；
- (二) 《公司第三届监事会第十一次会议决议公告》；
- (三) 《独立董事关于第三届董事会第十一次会议相关事项的独立意见》；
- (四) 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

二〇二二年五月十八日