

证券简称：法本信息
债券简称：法本转债

证券代码：300925
债券代码：123164

Farben

深圳市法本信息技术股份有限公司

2023 年限制性股票与股票期权激励计划

(草案)

深圳市法本信息技术股份有限公司

二〇二三年六月

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。

本公司所有激励对象承诺，若公司因信息披露文件中存有虚假记载、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、《2023 年限制性股票与股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由深圳市法本信息技术股份有限公司（以下简称“法本信息”、“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（2023 年修订）》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》制订。

二、本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。

三、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%。

（一）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%。

（二）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%。

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%。

四、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/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象获授的第二类限制性股票完成归属登记、股票期权完成行权前，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，则股票权益的授予/行权价格与权益数量将依据本激励计划作以调整。

五、本计划拟授予激励对象总人数 68 人，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、本激励计划有效期自股票期权授权之日或限制性股票授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销和限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过 60 个月。激励对象获授的权益（限制性股票和股票期权）将按约定比例分次归属/行权，每次权益归属以满足相应的归属/行权条件为前提条件。

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情形；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不存在下列情形：

（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《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他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

十、本公司所有激励对象承诺，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，将由本次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授予权益，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，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。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定上市公司不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

目 录

声 明	1
特别提示	2
第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的与原则	9
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本激励计划的具体内容	11
第六章 本激励计划的调整方法和程序	25
第七章 本激励计划的的会计处理	29
第八章 本激励计划的实施程序	31
第九章 公司/激励对象各自的权利义务	35
第十章 公司/激励对象发生异动的处理	37
第十一章 附则	41

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：

法本信息、本公司、公司、上市公司	指	深圳市法本信息股份有限公司
本激励计划、本次股权激励计划、本计划	指	深圳市法本信息技术股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划
本激励计划草案	指	深圳市法本信息技术股份有限公司 2023 年限制性股票与股票期权激励计划（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，按约定比例分批次授予并登记的本公司 A 股普通股股票
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公司一定数量 A 股普通股股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司董事、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其他员工（含外籍员工），独立董事和监事除外
授权日、授予日	指	本激励计划获准实施后，公司向激励对象授予权益的日期，授予日/授权日必须为交易日
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	自股票期权/第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销和第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止。
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
等待期	指	股票期权相应授予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，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的价格和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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据本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	《深圳市法本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（2023 年 2 月修订）》
《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（2023 年修订）》
《考核管理办法》	指	《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》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、交易所	指	深圳证券交易所
登记结算公司、结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

注：1、如无特殊说明，本计划所引用的财务数据和财务指标为合并报表口径的财务数据，以及根据该类财务数据计算的财务指标；

2、本计划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

为进一步完善公司治理结构，促进公司建立健全长效激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干人员为实现公司持续健康发展的责任感、使命感，公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》制定本激励计划，实施目的如下：

一、进一步完善公司治理结构，有效地提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，将股东利益、公司利益和核心团队三方利益结合在一起，促进公司长效、稳健、有力的发展；

二、倡导以价值为导向的绩效文化，建立股东与经营管理层、核心骨干之间的利益共享、风险共担的长效激励机制。在充分保障股东利益的前提下，坚持维护股东利益、公司利益，促进公司未来发展战略和经营目标的实现；

三、倡导个人与公司共同发展的理念，吸引和保留优秀的管理人才和核心骨干，从实际出发、规范起步、循序渐进、不断完善。

第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的权力机构，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，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、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单。监事会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，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性意见和证券交易所业务规则进行监督。

四、独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托表决权，并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。

五、公司在股东大会审议通过本激励计划之前拟对本激励计划进行变更的，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。

六、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本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激励计划安排存在差异，独立董事、监事会应当同时发表明确意见。

七、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本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》《上市规则》《自律监管指南》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的相关规定，并结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划涉及的激励对象为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（含外籍员工），不包含独立董事和监事。由公司薪酬与考核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

本激励计划授予涉及的激励对象共计 68 人，包括：

1、公司董事、高级管理人员；

2、董事会认为需要激励的其他人员（含外籍员工）（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）。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时和本激励计划规定的考核期内与公司存在聘用或劳动关系。

本激励计划的激励对象不包括公司独立董事和监事，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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。

（二）公司监事会将授予期权的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

本激励计划包括第二类限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分，两类权益工具将在履行相关程序后授予。

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%。

一、第二类限制性股票激励计划

（一）第二类限制性股票激励计划的股票来源

本激励计划涉及的第二类限制性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）激励对象获授的第二类限制性股票的数量以及分配情况

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%。

本激励计划授予的第二类限制性股票授予 68 人，激励对象情况如下表所示：

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。

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和建设，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。

（三）第二类限制性股票激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、第二类限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期自第二类限制性股票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 60 个月。

2、第二类限制性股票激励计划的授予日

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。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。

3、第二类限制性股票激励计划的归属安排

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。

4、第二类限制性股票激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的第二类限制性股票归属后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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，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，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）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。

（四）第二类限制性股票的授予价格及确定方法

1、第二类限制性股票的授予价格

本激励计划第二类限制性股票的授予价格为每股 7.45 元，即在满足归属条件后，激励对象可以每股 7.45 元的价格购买公司 A 股普通股股票。

2、第二类限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划第二类限制性股票的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）本计划草案公告前 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）的 50%，为每股 7.45 元；

（2）本计划草案公告前 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）的 50%，为每股 7.13 元。

（五）第二类限制性股票的授予与归属条件

1、第二类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。

2、第二类限制性股票的归属条件

同时满足以下归属条件，激励对象获授的第二类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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的第二类限制性股票应当由公司取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第（2）条规定之一的，该激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票应当由公司取消归属，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第二类限制性股票之前，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。

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，未能获准归属的部分限制性股票取消归属，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×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行权或终止本计

划。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

公司是一家致力于为客户提供专业软件技术和解决方案服务的提供商。公司秉承以客户为中心的服务理念，专注于数字化技术服务，致力为客户提供先进的数字化平台、技术和解决方案，以数字化技术为依托，以咨询为驱动，以技术和方案为牵引，以交付为手段，全力为客户提供全域化、全业务、全效能的数字化服务，助力金融、互联网、汽车、通信等行业客户的产品与技术创新和业务变革，利用数字化的技术与工具推动各行业客户转型升级，实现客户业务的精细化运营，助力企业数字化转型。

为实现公司战略及保持现有竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激发公司董事、高级管理人员以及其他员工。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，本激励计划选取营业收入作为公司层面业绩考核指标，营业收入作为公司层面业绩考核指标能够反映企业主要经营成果、市场占有能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。公司设置的营业收入增长率指标分为两个等级，其中触发值是公司 2023-2025 年设定的最低经营目标，即各考核年度营业收入定比 2022 年的营业收入增长率分别不低于 10%、20%、30%；目标值是公司 2023-2025 年设定的较高经营目标，具备一定的挑战性，即各考核年度营业收入定比 2022 年的营业收入增长率分别不低于 20%、40%、60%。并根据每个考核年度的营业收入指标的完成程度，确定激励对象的各归属期公司层面归属比例。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，可以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可归属的条件。

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。

二、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股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人

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）股票期权激励计划拟授予的数量

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%。

（三）股票期权激励计划的分配

股票期权激励计划授予的激励人数为 68 人，各激励对象间的分配情况如下表所示：

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。

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建设和稳定，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）股票期权激励计划的有效期限、授权日、可行权日、行权安排及禁售期

1、有效期

股票期权激励计划的有效期限自股票期权授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

2、授权日

授权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，授权日必须为交易日。公司将在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未能完成的原因，并终止实施股票期权计划，未授予的股票期权失效。

3、等待期

本激励计划授予的股票期权等待期分别为自授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

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。

5、股票期权激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》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，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，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）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）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、授予的股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为每股 14.90 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在有效期内以每股 14.90 元价格购买公司股票的权利。

2、授予的股票期权行权价格的确定方法

股票期权的行权价格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（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 14.90 元；

（2）本计划草案公告前 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 14.25 元。

（六）股票期权的授权与行权条件

1、股票期权的授权条件

同时满足下列授权条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授权条件未达成，则不能开展授权安排：

（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。

2、股票期权的行权条件

同时满足以下行权条件，激励对象获授的股票期权方可办理行权事宜：

（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。

公司发生上述第（1）条规定情形之一，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) 激励对象满足各行权期任职期限要求

激励对象在行权已获授的股票期权之前，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）		$A \geq Am$	$X=100\%$
		$Am > A \geq An$	$X=80\%$
		$A < An$	$X=0$

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。

（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计划。

（6）考核指标的科学性和合理性说明

公司是一家致力于为客户提供专业软件技术和解决方案服务的提供商。公司秉承以客户为中心的服务理念，专注于数字化技术服务，致力为客户提供先进的数字化平台、技术和解决方案，以数字化技术为依托，以咨询为驱动，以技术和方案为牵引，以交付为手段，全力为客户提供全域化、全业务、全效能的数字化服务，助力金融、互联网、汽车、通信等行业客户的产品与技术创新和业务变革，利用数字化的技术与工具推动各行业客户转型升级，实现客户业务的精细化运营，助力企业数字化转型。

为实现公司战略及保持现有竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施充

分激发公司董事、高级管理人员以及其他员工。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，本激励计划选取营业收入作为公司层面业绩考核指标，营业收入作为公司层面业绩考核指标能够反映企业主要经营成果、市场占有能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。公司设置的营业收入增长率指标分为两个等级，其中触发值是公司 2023-2025 年设定的最低经营目标，即各考核年度营业收入定比 2022 年的营业收入增长率分别不低于 10%、20%、30%；目标是公司 2023-2025 年设定的较高经营目标，具备一定的挑战性，即各考核年度营业收入定比 2022 年的营业收入增长率分别不低于 20%、40%、60%。并根据每个考核年度的营业收入指标的完成程度，确定激励对象的各行权期公司层面行权比例。

除公司层面业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，可以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可行权的条件。

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。

第六章 本激励计划的调整方法和程序

一、第二类限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、第二类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，应对第二类限制性股票授予/归属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

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0 为调整前第二类限制性股票授予/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 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（2）配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前第二类限制性股票授予/归属数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 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 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（3）缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 为调整前第二类限制性股票授予/归属数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的第二类限制性股票授予/归属数量。

（4）派息、增发

在公司派息和发生增发新股的情况下，第二类限制性股票授予/归属数量不做调整。

2、第二类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、缩股或派息等事项，应对第二类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

$$P=P0 \div (1+n)$$

其中：P0 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

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0 为调整前的授予价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 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

$$P=P0 \div n$$

其中：P0 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

$$P=P0-V$$

其中：P0 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，第二类限制性股票的授予价格不做调整。

3、第二类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第二类限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。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。

二、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

如在行权前，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、股份拆细

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0 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 为调整后的股票期权数量。

（2）配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 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

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 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。

（4）派息、增发

在公司派息和发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、股票期权行权价格的调整方法

如在行权前，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，应对股票期权的行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。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

$$P=P0 \div (1+n)$$

其中：P0 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、股份拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（2）配股

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0 为调整前的行权价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 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

$$P=P0 \div n$$

其中：P0 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 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、股票期权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股票期权数量、行权价格的议案。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 本激励计划的的会计处理

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预测算。

（1）标的股价：14.97 元/股（假设授予日收盘价同测算日收盘价为 14.97 元/股）

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

（3）历史波动率：19.70%、23.03%、24.17%（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

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授予的第二类限制性股票和股票期权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/行权安排的比例摊销，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（假定 2023 年 7 月初完成授予）：

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）
312.47	2,453.52	788.05	1099.27	438.71	127.49

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。

根据中国会计准则规定及要求，本激励计划授予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（假定 2023 年 7 月初完成授予）：

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）
229.62	485.42	133.93	207.69	108.78	35.02

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、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。

第八章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

（二）公司董事会应当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当回避表决。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，提请股东大会授权董事会负责第二类限制性股票的授予、归属、作废失效工作以及股票期权的授予、行权、注销工作。

（三）独立董事及监事会应当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意见。

（四）公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、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专业意见。公司聘请律师事务所对本激励计划出具法律意见书。

（五）本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名及职务，公示期不少于 10 天。监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（六）公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次股权激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《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他股东的投票情况。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。

（七）公司应当披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的本次股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

（八）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，公司在规定时间内向激励对象授予相关权益。经股东大会授权后，董事会负责实施第二类限制性股票的授予、归属、作废失效工作以及股票期权的授予、行权、注销工作。

（九）公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

二、本激励计划相关权益的授予程序

（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股权激励协议，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。独立董事及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）公司监事会应对获授权益的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，独立董事、监事会、律师事务所应同时发表明确意见。

三、第二类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，独立董事及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（可分多批次），对于未满足归属条件的激励对象，对应批次的第二类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，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（三）公司办理第二类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、股票期权的行权程序

（一）公司董事会应在股票期权行权日前，就激励对象行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应同时发表明确意见，律师事务所应对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足行权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，对于未满足行权条件的激励对象，对应批次的股票期权不得行权或递延至下期行权，公司应当注销未满足行权条件的股票期权。

（三）股票期权行权前，公司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登记事宜。

（四）公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

五、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/加速行权的情形；
- 2、降低授予价格/行权价格的情形（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/行权价格情形除外）。

（三）公司独立董事、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。

六、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《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。

（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，尚未行

权的股票期权予以注销。

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/行权条件，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、对已获授但尚未行权的期权进行注销。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益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。

（三）公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司应按照相关法律法规、部门规章及规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

（五）公司应当根据本激励计划和中国证监会、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有关规定，积极配合满足归属/行权条件的激励对象办理第二类限制性股票的归属操作或股票期权的行权事宜。但若因中国证监会、在证券交易所、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第二类限制性股票或未能行权股票期权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用协议等执行。

（七）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，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司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或注销激励对象尚未行权的股票期权。若情节严重，公司可就本公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（八）法律、行政法规、部门规章及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）激励对象应当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的贡献。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象参与股权激励计划的资金来源应当合法合规，不得违反法律、行政法规及中国证监会的规定。

（四）激励对象获授的权益在归属/行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法律法规的规定缴纳个人所得税及其他税费。

（六）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，将由本次股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

（七）激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

（八）法律、行政法规、部门规章及规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

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）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属，并作废失效；已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

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。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

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，由公司股东大会决定本计划是否作出相应变更或调整。

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/股票期权授予条件或归属/行权安排的，未归属/行权的第二类限制性股票/股票期权由公司统一作废/注销，激励对象获授第二类限制性股票/股票期权已归属/行权的，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。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（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

对象已归属的第二类限制性股票或已行权的股票期权不做变更，尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销：

- 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）激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司及分公司，下同）内任职的，其获授的权益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、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度、违反公序良俗等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、劳动合同或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、公司辞退等，自离职之日起，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属/行权部分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：

违反了与公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议；违反了居住国家或地区或所在地国家或地区(包含出差等临时所在地)的法律，导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况；从公司以外公司或个人处收取报酬，且未提前向公司披露等。

（四）激励对象按照国家法律法规及公司规定正常退休（含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，其获授的相关权益继续有效并仍按照本激励计划规定的程序进行。发生本款所述情形后，若激励对象无个人绩效考核的，其个人绩效考核条件不再纳入归属/行权条件；若激励对象有个人绩效考核的，其个人绩效考核仍为归属/行权条件之一。

（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，其获授的相关权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，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/行权条件，其他归属/行权条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属/行权部分所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属/行权时支付当期归属/行权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，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属/行权部分所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情形处理：

1、激励对象因执行职务身故的，薪酬与考核委员会有权决定激励对象其获授的相关权益可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，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/行权条件，其他归属/行权条件仍然有效，由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有；或者激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。继承人在继承之前需缴纳限制性股票已归属部分及股票期权已行权部分的个人所得税。

2、激励对象其他原因身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效；已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属/行权部分所涉及的个人所得税。继承人在继承之前需缴纳限制性股票已归属部分及股票期权已行权部分的个人所得税。

（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的解决

公司与激励对象因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，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、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市法本信息技术股份有限公司

董事会

二〇二三年六月一日