

山东新北洋信息技术股份有限公司
2021 年股票期权激励计划（草案）摘要

山东新北洋信息技术股份有限公司

二〇二一年七月

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。

特别提示

1、本计划依据《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》及其他相关法律、法规、规章和规范性文件以及山东新北洋信息技术股份有限公司（以下简称“公司”或“新北洋”）《公司章程》制定。

2、本计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为公司向激励对象定向发行 A 股普通股。本次激励计划拟授予激励对象的股票期权数量 1,500 万份，对应的标的股票数量 1,500 万股，占公司已发行股本总额的 2.25%。上市公司全部在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%，本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

3、本计划授予的激励对象总人数为 166 人，为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。上述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。

4、本计划授予的股票期权的行权价格为 9.11 元/股。

该行权价格不低于股票面额，且不低于下列价格之较高者：

（1）本计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票交易均价（股票交易总额/股票交易总量）的即每股 8.91 元；

（2）本计划草案摘要公布前 20 个交易日、60 个交易日或 120 个交易日的公司股票交易均价（股票交易总额/股票交易总量）之一，分别为每股 9.11 元、9.15 元和 9.58 元。

5、在本计划公告当日至激励对象完成期权登记期间，若发生资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细、缩股、增发股票等事项，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

6、本计划有效期为自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权行权完毕或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

7、本计划授予的股票期权自本期激励计划授予登记完成之日起满 12 个月后，

在未来 36 个月内分 3 次行权。本激励计划股票期权的等待期分别为自相应授予的股票期权授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月，在等待期内不可以行权。

授予股票期权行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
授予的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	30%
授予的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%
授予的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	40%

8、激励对象在同时达成公司层面业绩考核及个人层面绩效考核的前提下，可按本计划约定的比例进行行权。

本计划在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象行权的条件之一。

本计划授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
授予股票期权第一个行权期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于50%
授予股票期权第二个行权期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于80%
授予股票期权第三个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于110%

说明：上述“净利润”指标指本激励计划成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润，以经审计的金额为准。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应当年可行权的股票期权不得行权也不得递延至下一年行权，由公司无偿收回并统一注销。

根据公司制定的《山东新北洋信息技术股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，公司将按照绩效考核制度对激励对象个人年度绩效分类进行综合考核，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度，并根据下表确定激励对象期权标准系数：

个人绩效等级 (A/B/C/D/E)	个人绩效等级 (百分制)	定义	标准系数
A	90分（含）以上	优秀	1.0
B	75分（含）-90分	良好	
C	60分（含）-75分	合格	0.8
D	40分（含）-60分	待改进	0
E	40分以下	不合格	

若个人绩效考核满足行权条件，激励对象根据考核结果按照股权激励计划的相关规定对该期内可行权的股票期权申请行权；若个人绩效考核未满足行权条件，取消该激励对象当期可行权的部分，由公司注销，不得行权或递延至下期行权。

9、公司承诺不为激励对象获授的股票期权行权提供贷款、贷款担保以及其他任何形式的财务资助。

10、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：

（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。

11、公司承诺单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本计划。

12、自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，公司按相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

13、本激励计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议

通过后，并由公司股东大会审议通过方可实施。

14、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目录

声明.....	2
特别提示.....	3
目录.....	7
第一章 释义.....	8
第二章 本次激励计划的目的与原则.....	9
第三章 本激励计划的管理机构.....	10
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	11
第五章 股权激励计划的股票来源、数量和分配情况.....	13
第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期.....	15
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确认方法.....	18
第八章 股票期权的授予与行权条件.....	19
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序.....	23
第十章 股票期权的会计处理.....	25
第十一章 公司与激励对象发生异动的处理.....	28
第十二章 附则.....	31

第一章 释义

在本计划中，除非另有说明，下列词语具有如下特定含义：

新北洋、本公司、公司	指	山东新北洋信息技术股份有限公司
本计划、本激励计划、激励计划	指	山东新北洋信息技术股份有限公司2021年股票期权激励计划
股票期权	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
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
董事会	指	山东新北洋信息技术股份有限公司董事会
股东大会	指	山东新北洋信息技术股份有限公司股东大会
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划，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本计划设定的条件购买标的股票的行为
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	根据本计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
中国证监会	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	指	人民币元
《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	《山东新北洋信息技术股份有限公司章程》

第二章 本次激励计划的目的与原则

为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，增强公司管理团队对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，公司依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律、法规、规章和规范性文件以及《公司章程》制定本计划。

本计划由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，提交公司董事会审议通过后，并由公司股东大会批准生效。

制定本计划所遵循的基本原则如下：

- 1、本计划激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员；
- 2、公平、公正、公开；
- 3、激励和约束相结合，风险与收益相对称；
- 4、股东利益、公司利益和员工利益一致，有利于公司的可持续发展；
- 5、维护股东权益，为股东带来更高效、持续的回报。

第三章 本激励计划的管理机构

公司股东大会是公司的权力机构，负责审核批准实施本计划及本计划的变更和终止。

公司董事会是股权激励计划的执行管理机构，董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修改股权激励计划，报股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理股权激励计划的其他相关事宜。

公司监事会及独立董事是股权激励计划的监督机构，负责对股权激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性法律文件和《公司章程》进行监督。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予股票期权前，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股票期权的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出股票期权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。

股票期权行权前，独立董事、监事会应当就股票期权行权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）确定激励对象的法律依据

本计划激励对象以《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律及其他相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定为依据，并结合公司实际情况而确定。

（二）确定激励对象的职务依据

本计划的激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。公司现任的独立董事和监事不参与本计划。

（三）确定激励对象的考核依据

依据公司董事会通过的《山东新北洋信息技术股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“考核办法”）对激励对象进行考核，激励对象经考核合格后方具有获得授予本计划项下股票期权的资格。

二、激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计 166 人，激励对象为公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

上述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。

有下列情形之一的，不能成为本计划的激励对象

- 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。

7、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将终止其参与本计划的权利，注销激励对象尚未行权的股票期权。

三、激励对象的确定和审核

（一）本计划经董事会审议通过后，并在公司召开股东大会前，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和职务，公示期不少于 10 天。

（二）公司监事会将审核激励对象名单，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前 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 股权激励计划的股票来源、数量和分配情况

本计划为股票期权激励计划。股票期权将在履行相关程序后授予。本计划有效期为股票期权授予登记完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

一、股权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

二、股票期权激励计划标的股票数量

本计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为公司向激励对象定向发行 A 股普通股。本次激励计划拟授予激励对象的股票期权数量 1,500 万份，对应的标的股票数量 1,500 万股，占公司已发行股本总额的 2.25%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

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%，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

三、激励对象获授股票期权的分配情况

本计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占公司2021年6月30日总股本的比例
1	宋森	董事、总经理	50	3.33%	0.08%
2	荣波	董事、副总经理、财务总监、董事会秘书	30	2.00%	0.05%
3	姜天信	副总经理	30	2.00%	0.05%
4	孙建宇	副总经理	30	2.00%	0.05%
5	秦飞	副总经理	30	2.00%	0.05%
6	陈大相	副总经理	30	2.00%	0.05%
7	刘丙庆	副总经理	30	2.00%	0.05%
8	王春涛	总工程师	30	2.00%	0.05%
9	中层管理人员及核心技术（业务）		1240	82.67%	1.86%

	人员(158人)			
合计	/	1500	100.00%	2.25%

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期权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公司总股本总额的 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。

3.上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上存在差异，是由于四舍五入所造成。

在本激励计划实施过程中，如激励对象发生不符合《上市公司股权激励管理办法》及《山东新北洋信息技术股份有限公司 2021 年股票期权激励计划(草案)》规定的情况时，根据本激励计划已获授但未行权的股票期权不得行权，由公司按照本激励计划规定注销。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

一、有效期

本计划有效期为自股票期权授予登记完成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。

二、授予日

授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。公司应在股东大会审议通过后 60 日内授予股票期权并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将披露未完成的原因并终止实施本计划，未授予的股票期权失效。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 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、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述公司不得授出股票期权的期间不计入 60 日期限之内。如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在股票期权授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予股票期权。

三、本激励计划的等待期和可行权日

（一）等待期

本激励计划股票期权的等待期分别为自相应授予的股票期权授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

（二）可行权日

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，至依法披露后两个交易日内；
- （4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

股票期权自授予登记完成之日满 12 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
授予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	30%
授予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%
授予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	40%

四、本激励计划禁售期

本次股票期权激励计划的禁售期规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

（一）如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。

（二）如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。

（三）在本计划的有效期内，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原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《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确认方法

一、授予股票期权的行权价格

本计划授予股票期权的行权价格为 9.11 元/股。

二、授予股票期权的行权价格的确定方法

本计划授予的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）本计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票交易均价（股票交易总额/股票交易总量）的即每股 8.91 元；

（2）本计划草案摘要公布前 20 个交易日、60 个交易日或 120 个交易日的公司股票交易均价（股票交易总额/股票交易总量）之一，分别为每股 9.11 元、9.15 元和 9.58 元。

第八章 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，公司方可向激励对象授予股票期权：

（一）公司未发生以下任一情形：

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 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。

（二）激励对象未发生以下任一情形：

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；

7、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

二、股票期权的行权条件

行权期内，在下列条件同时满足时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）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。

（二）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；

7、公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

公司未满足上述行权条件的，所有激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象未满足上述行权条件的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面的业绩考核要求

本计划授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核指标
-----	--------

授予股票期权第一个行权期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于50%
授予股票期权第二个行权期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于80%
授予股票期权第三个行权期	以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于110%

说明：上述“净利润”指标指本激励计划成本摊销前的归属于上市公司股东的净利润，以经审计的金额为准。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应当年的股票期权不得解除行权也不得递延至下一年行权，由公司统一注销。

（四）个人层面考核要求

根据公司制定的《山东新北洋信息技术股份有限公司 2021 年股票期权激励计划实施考核管理办法》，公司将按照绩效考核制度对激励对象个人年度绩效分类进行综合考核，激励对象个人当年实际行权额度=个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度，并根据下表确定激励对象期权标准系数：

个人绩效等级 (A/B/C/D/E)	个人绩效等级 (百分制)	定义	标准系数
A	90分（含）以上	优秀	1.0
B	75分（含）-90分	良好	
C	60分（含）-75分	合格	0.8
D	40分（含）-60分	待改进	0
E	40分以下	不合格	

若个人绩效考核满足行权条件，激励对象根据考核结果按照股权激励计划的相关规定对该期内可行权的股票期权申请行权；若个人绩效考核未满足行权条件，取消该激励对象当期可行权的部分，由公司注销，不得行权或递延至下期行权。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司本次计划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。

公司层面业绩考核指标为净利润（指合并报表口径经审计的未扣除激励成本前归属于上市公司股东的净利润）的增长率，能够综合反映公司的经营情况和盈利能力，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

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在各个行权期的前一个年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权条件及行权期的具体比例。

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。

第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积金转增股本、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、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的股票期权数量。

（二）配股

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

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。

（三）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。

（四）派息、增发

公司在发生派息或增发新股的情况下，股票期权的授予数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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：

（一）资本公积金转增股本、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 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

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公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（三）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。

（四）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。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，股权期权的行权价格不做调整。

三、股票期权的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。董事会调整股票期权数量和行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见。

第十章 股票期权的会计处理

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。

一、会计处理原则

（一）授予日

由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授予日的公允价值。

（二）等待期内的每个资产负债表日

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

（三）可行权日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

（四）行权日

根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—股本溢价”。

二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

1、期权价值的计算方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》及《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》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 模型来计算期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对授予的 1500 万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），

总价值为 1,937.45 万元。具体参数选取如下：

（1）标的股价：8.93 元/股（假设授予日公司收盘价为 8.93 元/股，授予日期权理论价值最终以授予日公司股票实际交易情况计算）；

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予登记完成日至每期首个可行权日的期限）；

（3）历史波动率：21.74%、22.99%、24.37%（分别采用深证成指最近一年、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）

2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。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，按照前述测算，本激励计划授予的股票期权对公司成本的影响如下表所示：

摊销期	第一个12个月	第二个12个月	第三个12个月	合计
摊销金额（万元）	964.74	625.92	346.79	1,937.45

说明：1、上述成本预测和摊销出于会计谨慎性原则的考虑，未考虑所授予股票期权未来未行权的情况。

2、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、行权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。

3、上述预测是在一定的参数取值基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。股权激励计划对公司经营成果的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，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权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，本计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。本预测是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。

公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，最终以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 公司与激励对象发生异动的处理

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

（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。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

二、公司出现下列情形之一时，根据相关条件变化程度，由股东大会授权董事会确定本计划的继续执行、修订、中止或终止，有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外：

（一）公司控制权发生变更；

（二）公司出现合并、分立等情形；

（三）其他重大变更。

三、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本计划的资格，董事会可以决定自情况发生之日，激励对象根据本计划已获授但尚未行权股票期权不得行权，并由公司按本计划的规定注销股票期权：

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，但仍在公司内，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本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，其已行权股票不作处理，自情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（三）激励对象离职的，包括主动辞职、因公司裁员而离职、合同到期不再续约、因个人过错被公司解聘等，其已行权股票不作处理，自离职之日起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。

（四）激励对象因退休离职不再在公司任职的，自离职之日起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。

（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.激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自离职之日起，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。或由公司注销其已获授但尚未行权的股票期权。

2.激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，其已行权股票不作处理，自离职之日起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。

（六）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，激励对象获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照激励对象身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。或由公司注销其已获授但尚未行权的股

票期权。

2.激励对象因其他原因身故的，其已行权股票不作处理，自激励对象身故之日起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。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

四、其他

在本计划有效期内，如果发生公司管理层无法控制的政治及政策风险、重大自然灾害等严重影响本计划正常实施的不可抗力事件，公司董事会可终止本计划。

公司发生《管理办法》中第七条规定的情形之一时，应当终止本计划，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权将由公司注销。在本计划实施过程中，激励对象出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形的，其已获授但尚未行权的股票期权将由公司注销。

第十二章 附则

- （一）本计划由新北洋股东大会审议通过后生效；
- （二）本计划由公司董事会负责解释。

山东新北洋信息技术股份有限公司董事会

二〇二一年七月十九日