

证券简称：爱康科技

证券代码：002610

江苏爱康科技股份有限公司
2022 年股票期权与限制性股票激励计划
（草案）摘要

二零二二年一月

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。

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》及其他有关法律、法规、规范性文件以及《江苏爱康科技股份有限公司章程》等规定制定。

二、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。股票来源为公司向激励对象定向发行江苏爱康科技股份有限公司（以下简称“公司”或“爱康科技”）A股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 1864.26 万股，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股本总额 44.80 亿股的 0.416%。其中，首次授予权益 1491.41 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 44.80 亿股的 0.333%，约占本激励计划拟授出权益总量的 80%；预留权益 372.85 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 44.80 亿股的 0.083%，约占本激励计划拟授出权益总量的 20%。预留部分未超过本次拟授予权益总额的 20%。具体如下：

（一）股票期权激励计划：公司拟向激励对象授予的股票期权数量为 1139.14 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股本总额 44.80 亿股的 0.254%。其中，首次授予 911.32 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 44.80 亿股的 0.203%，约占本次拟授予股票期权总量的 80%；预留 227.82 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 44.80 亿股的 0.051%，约占本次拟授予股票期权总量的 20%。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。

（二）限制性股票激励计划：公司拟向激励对象授予的限制性股票数量为 725.12 万股，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股本总额 44.80 亿股的 0.162%。其中，首次授予 580.09 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 44.80 亿股的 0.129%，约占本次拟授予限制性股票总量的 80%；预留 145.03 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 44.80 亿股的 0.032%，约占本次拟授予限制性股票

总量的 20%。

四、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 120 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象。自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，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。

五、本激励计划股票期权的行权价格为 4.33 元/份，限制性股票的授予价格为 2.16 元/股。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权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价格将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

六、本激励计划有效期为自股票期权首次授予之日起和限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销和限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

七、授予的股票期权和限制性股票在授予完成日起满 12 个月后分四期生效和解除限售，每期行权/解除限售的比例分别为 25%、25%、25% 和 25%。

本激励计划业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核目标
第一个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%
第二个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
第三个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
第四个行权/解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

八、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。

九、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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、子女未参与本激励计划。本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：

（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、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。

十、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。

十一、公司承诺，本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

十二、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。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十四、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，将及时披露未完成的原因，并宣告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。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律法规规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十五、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。

目 录

第一章 释义	6
第二章 本激励计划的目的	8
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 股权激励计划具体内容	12
第六章 股权激励计划的终止、变更及个人异动处理	35
第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	38
第八章 附则	39

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：

释义项		释义内容
爱康科技、本公司、公司、上市公司	指	江苏爱康科技股份有限公司
本激励计划、激励计划、本计划	指	2022 年股票期权与限制性股票激励计划
股票期权、期权	指	上市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股份的权利
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，获得股票期权或限制性股票的公司（含子公司，下同）董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员
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
等待期	指	股票期权授权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	上市公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	股票期权的激励对象行使股票期权所必需满足的条件
行权期	指	本计划规定的行权条件满足后，激励对象持有的股票期权可行权的时间段
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
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，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算
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解除限售并可上市流通的期间
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

有效期	指	从限制性股票授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止
《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	《江苏爱康科技股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《江苏爱康科技股份有限公司 2022 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	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，中华人民共和国法定货币单位

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

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住专业管理、技术及业务人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、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，负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东大会审议。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、监事会和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。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并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。独立董事应当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本激励计划之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的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。

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（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

本激励计划的激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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的；
- 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的；
- 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）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司公告本激励计划时在公司任职的董事、高级管理人员、核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员。不包括公司独立董事、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、激励对象的范围及说明

（一）激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 120 人，占公司截至 2021 年 12 月 31 日在册员工总人数 1591 人的 7.5%。激励对象全部是公司的管理层及核心技术（业务）骨干。

本激励计划首次授予的激励对象人员包括：

- 1、公司董事、高级管理人员共 5 人，占激励对象总人数的 4.17%。
- 2、公司中层管理人员、核心技术（业务）骨干共 115 人，占激励对象总人数的 95.83%。

预留授予部分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，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。

（二）激励对象范围的说明

本激励计划授予的激励对象均是对公司未来经营业绩和发展有重要影响的管理层及核心技术（业务）骨干，是公司经营发展的核心力量。公司对这部分人员实施股权激励，不仅充分考虑了激励对象在公司中的代表性和示范效应，而且有利于建立股东与上述人员之间的利益共享与约束机制，增强员工对实现公司持续、稳健、健康发展的责任感、使命感，有效提高员工的凝聚力和创造性，有利于公司发展战略和经营计划的实现。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，在召开股东大会前，公司应在内部公示激励对象的名单，且公示期不少于 10 天。

（二）公司监事会将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 股权激励计划具体内容

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自股票期权首次授予之日起和限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销和限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 1864.26 万股，约占本激励计划签署时公司股本总额 44.80 亿股的 0.416%。其中首次授予 1491.41 万股，约占本激励计划签署时公司股本总额 44.80 亿股的 0.333%，约占本激励计划拟授予权益总数的 80%；预留 372.85 万股，约占本激励计划签署时公司股本总额 44.80 亿股的 0.083%，约占本激励计划拟授予权益总数的 20%。预留授予的权益未超过本次拟授予权益总额的 20%。授予情况具体如下：

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向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

（二）拟授予的股票期权数量

公司拟向激励对象授予的股票期权总量为 1139.14 万份，约占本激励计划签署时公司股本总额 44.80 亿股的 0.254%。其中首次授予 911.32 万份，约占本激励计划签署时公司股本总额的 0.203%，约占拟授予股票期权总数的 80%；预留 227.82 万份，约占本激励计划签署时公司股本总额的 0.051%，约占拟授予股票期权总数的 20%。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）激励对象人员名单及分配情况

姓名	职位	获授的股票期权数量（万股）	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
袁源	董事、高级副总裁	57.75	5.07%	0.013%
张金剑	董事、高级副总裁	57.75	5.07%	0.013%
沈龙强	高级副总裁、董事会秘书	57.75	5.07%	0.013%
邹晓玉	董事	26.74	2.35%	0.006%
李静	财务总监	7.83	0.69%	0.002%

中层管理人员、核心技术（业务）骨干 （共115人）	703.5	61.76%	0.157%
预留部分（20%）	227.82	20.00%	0.051%
合计（100%）	1,139.14	100.00%	0.254%

注：1、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公司股票，累计未超过公司股本总额的 1%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事；亦不包括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、父母和子女。

3、本激励计划激励对象为公司股东或公司董事时，应履行回避表决的义务。

4、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

（四）股票期权激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日、行权比例、禁售期

1、有效期

本激励计划股票期权的有效期限自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、授权日

股票期权激励计划授权日在股票期权激励计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日。授权日应自公司股东大会审议通过本激励计划之日 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象就股票期权激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否成就出具《法律意见书》。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，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，将终止实施股票期权激励计划，未授予的股票期权失效。

3、等待期

等待期为股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。股票期权分四次行权，首次授予的股票期权对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。

4、可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，激励对象自获授股票期权等待期满后开始行权。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 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

(3) 自可能对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 2 个交易日内；

(4) 中国证监会及深交所规定的其它期间。

本文所指“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

5、行权比例

首次授予股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授股票期权数量比例
首次授予的股票期权第一个行权期	自首次授予的股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止。	25%
首次授予的股票期权第二个行权期	自首次授予的股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。	25%
首次授予的股票期权第三个行权期	自首次授予的股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止。	25%
首次授予的股票期权第四个行权期	自首次授予的股票期权授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予的股票期权授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止。	25%

若预留部分在2022年授予，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授股票期权数量比例
预留的股票期权第一个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止。	25%
预留的股票期权第二个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。	25%
预留的股票期权第三个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止。	25%
预留的股票期权第四个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止。	25%

若预留部分在2023年授予，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授股票期权数量比例
-----	------	------------------

预留的股票期权 第一个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止。	40%
预留的股票期权 第二个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止。	30%
预留的股票期权 第三个行权期	自预留授予的股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予的股票期权授权日起 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行权有效期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权并由公司注销；若符合行权条件，但未在上述行权期内行权的该部分股票期权由公司注销。

6、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。股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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、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%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事、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）激励对象减持公司股票还需遵守《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

（4）在股票期权激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（五）股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、股票期权的行权价格

首次授予及预留授予的股票期权的行权价格为每股 4.33 元。

2、股票期权行权价格的确定方法

首次授予及预留授予的股票期权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）本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（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 3.6 元/股；

（2）本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司股票交易均价（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 4.32 元/股。

（五）股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（1）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。

2、股票期权的行权条件

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据股票期权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，该激励对象根据股票期权激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

激励对象行权，除满足上述授予条件中的第（1）、（2）项外，必须同时满足如下条件：

（1）公司业绩考核要求

本激励计划在 2022 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权	业绩考核目标
首次授予股票期权 第一个行权	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%
首次授予股票期权 第二个行权	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
首次授予股票期权 第三个行权	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
首次授予股票期权 第四个行权	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

若预留部分在2022年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权	业绩考核目标
预留的股票期权 第一个行权	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%
预留的股票期权 第二个行权	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
预留的股票期权 第三个行权	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
预留的股票期权 第四个行权	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

若预留部分在2023年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权	业绩考核目标
预留的股票期权 第一个行权	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
预留的股票期权 第二个行权	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
预留的股票期权 第三个行权	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权；反之，若行权条件未达成，则公司按照股票期权激励计划相关规定，注销激励对象所获授股票期权当期可行权份额。

（2）个人绩效考核要求

公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各部门、各岗位。个人绩效考核等级分为 1、2+、2、3、4 五档，各考核等级与股票期权行权的

对应比例如下：

考核等级	可行权比例
1/2+2	100%
3/4	0

注：激励对象个人年度考核等级评定将考虑战略任务达成等因素，若激励对象违反红线行为，则个人年度考核等级为 3 或者 4。

考核等级为“1/2+2”的激励对象可按照本激励计划的相关规定对获授的全部或部分股票期权申请行权，考核等级为“3/4”的激励对象全部或部分未能行权的股票期权，由公司注销。

3、业绩考核指标设置的合理性分析

根据业绩指标的设定，2022 年-2025 年公司业绩指标需满足以下条件：

以 2021 年营业收入为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年营业收入增长率分别不低于 200%、400%、600%、1000%。

未来四年的业绩指标是综合考虑了公司及各控股子公司的经营环境、经营状况、发展规划等相关因素，业绩指标设定合理、可测。对激励对象而言，业绩指标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提升上市公司的业绩表现。指标设定不仅有助于公司提升竞争力，也对公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展有积极的促进作用。

（六）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，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股或增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

（1）资本公积金转增股本、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。

（2）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。

（3）配股

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

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股本总额的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、派息、配股或增发等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行如下调整，但调整后的股票期权行权价格不得为负，且不得低于每股净资产：

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

（2）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。

（3）派息

$$P=P0-V$$

其中：P0 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。

（4）配股

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

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公司股本总额的比例）；P 为调整后的行权价格。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据股票期权激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权激励计划的规定向董事会出具专业意见。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条

款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

（七）股票期权会计处理、公允价值的测算及对公司业绩的影响

1、股票期权的会计处理

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》的规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新统计的可行权数量变动、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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

公司将按照下列会计处理方法对公司股票期权激励计划的成本进行计量和核算：

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

（2）等待期会计处理：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，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（3）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。

（4）行权日会计处理：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”。

2、股票期权公允价值的测算

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，公司选择布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）来计算股票期权的公允价值，并于草案公告日用该模型对首次授予的股票期权进行测算，公式为：

$$C = Se^{-q(T-t)}N(d1) - Xe^{-r(T-t)}N(d2)$$

$$d1 = \frac{\ln\left(\frac{S}{X}\right) + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)(T-t)}{\sigma\sqrt{T-t}}$$

$$d2 = \frac{\ln\left(\frac{S}{X}\right) + \left(r - \frac{\sigma^2}{2}\right)(T-t)}{\sigma\sqrt{T-t}} = d1 - \sigma\sqrt{T-t}$$

其中，公式中各参数代表的含义及取值为：

(1) X：行权价格，等于 4.33 元/股；

(2) S：授权日市场公允价格，等于 4.33 元/股（假设以 2022 年 1 月 25 日作为授权日市场公允价格进行测算，最终授权日市场公允价格以实际授权日为准）；

(3) T-t：股票期权的剩余年限，假设激励对象在可行权日所在期间匀速行权，则股票期权的剩余年限为 3.75 年；

(4) σ ：历史波动率，截止至 2022 年 1 月 21 日，公司近 3.75 年的股价年化波动率为 53.88%；

(5) r：无风险收益率，以银行间国债到期收益率作为相应期限的无风险收益率，则无风险收益率为 2.32%；

(6) q：股息率，取最近 1 年股息率，数值为 0。

由于授予的股票期权数量占公司股本总额比例较小，因此不考虑股票期权行权时对公司股本的摊薄效应。根据上述参数，对公司首次授予的 911.32 万份股票期权的总成本进行了测算，股票期权的总成本为 1704.17 万元。

3、股票期权激励计划对公司业绩及现金流的影响

(1) 股票期权激励计划对公司利润报表的影响

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的有关规定，公司将在股票期权激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照权益工具授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合股票期权激励计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则该等公允价值总额作为股票期权激励计划的总成本将在股票期权激励计划的实施过程中按照行权比例分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授权日计算的股票期权公允价值为准。

首次授予的股票期权成本的摊销情况见下表：

摊销时间	第一个 12 个月	第二个 12 个月	第三个 12 个月	第四个 12 个月	合计
各年摊销成本 (万元)	887.59	461.55	248.52	106.51	1,704.17

股票期权激励计划的股权激励成本在公司经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对股票期权激励计划有效期内公司各年度净利润有所影响，从而对业绩考核目标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股

权激励计划将有效促进公司发展，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。

本预测算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权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。

（2）股票期权激励计划对公司现金流的影响

若股票期权激励计划首次授予的 911.32 万份股票期权全部行权，则公司将向激励对象发行 911.32 万股本公司股份，所募集资金金额为 3946.02 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

二、限制性股票激励计划

（一）限制性股票激励计划的股票来源

限制性股票激励计划涉及的标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）拟授予的限制性股票数量

公司拟向激励对象授予 725.12 万股公司限制性股票，约占本激励计划签署时公司股本总额 44.80 亿股的 0.162%。其中首次授予 580.09 万股，约占本激励计划签署时公司股本总额的 0.129%，约占拟授予限制性股票总数的 80%；预留 145.03 万股，约占本激励计划签署时公司股本总额的 0.032%，约占拟授予限制性股票总数的 20%。

（三）激励对象人员名单及分配情况

姓名	职位	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占目前总股本的比例
袁源	董事、高级副总裁	50.00	6.90%	0.011%
张金剑	董事、高级副总裁	50.00	6.90%	0.011%
沈龙强	高级副总裁、董事会秘书	50.00	6.90%	0.011%
邹晓玉	董事	23.15	3.19%	0.005%
李静	财务总监	4.52	0.62%	0.001%
中层管理人员、核心技术（业务）骨干 （共110人）		402.45	55.5%	0.009%
预留部分（20%）		145.03	20.00%	0.032%
合计（100%）		725.15	100.00%	0.162%

注：1、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公司股票，累计未超过公司股

本总额的 1%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事；亦不包括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、父母和子女。

3、本激励计划激励对象为公司股东或公司董事时，应履行回避表决的义务。

4、本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售日、禁售期

1、有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

2、授予日

限制性股票激励计划授予日在限制性股票激励计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授予日应自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象就限制性股票激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见；律师事务所应当对激励对象获授限制性股票的条件是否成就出具《法律意见书》。公司董事会对符合条件的激励对象授予限制性股票，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，将终止实施限制性股票激励计划，未授予的限制性股票失效。

授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

（1）公司定期报告公告前 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对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 2 个交易日内；

（4）中国证监会及深交所规定的其它期间。

本文所指“重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

3、限售期

限制性股票授予后即行锁定。限制性股票分四次解除限售，限售期均自限制性股票授予日起计算，首次和预留授予的限制性股票对应的限售期分别为 12 个月、24 个月、36 个月、

48 个月。

4、解除限售时间安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占 获授限制性股票数 量比例
首次授予的限制性股票 第一个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至 首次授予的限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当 日止	25%
首次授予的限制性股票 第二个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至 首次授予的限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当 日止	25%
首次授予的限制性股票 第三个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至 首次授予的限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当 日止	25%
首次授予的限制性股票 第四个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至 首次授予的限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当 日止	25%

若预留部分在2022年授予，则预留部分解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占 获授限制性股票数 量比例
预留的限制性股票 第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至 预留授予的限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当 日止	25%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至 预留授予的限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当 日止	25%
预留的限制性股票 第三个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至 预留授予的限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当 日止	25%
预留的限制性股票 第四个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至 预留授予的限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当 日止	25%

若预留部分在2023年授予，则预留部分解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	可解除限售数量占 获授限制性股票数 量比例
预留的限制性股票 第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 12 个月后的首个交易日起至 预留授予的限制性股票授予日起 24 个月内的最后一个交易日当 日止	40%

预留的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留的限制性股票第三个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在解除限售期间，公司为满足解除限售条件的激励对象办理相关事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票不得解除限售，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象所获股票解除限售后进行售出限制的时间段。限制性股票激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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、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%。上述人员离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

（2）激励对象为公司董事、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）激励对象减持公司股票还需遵守《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

（4）在限制性股票激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》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《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

（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

首次授予及预留授予的限制性股票的授予价格为每股 2.16 元。

2、限制性股票授予价格的确定方法

首次授予及预留授予的限制性股票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）本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）3.6 元/股的 50%，为 1.8 元/股；

（2）本激励计划草案公布前 20 个交易日的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量）4.32 元/股的 50%，为 2.16 元/股。

（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

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

（1）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。

2、限制性股票的解除限售条件

公司发生上述第（1）条规定情形之一的，所有激励对象根据限制性股票激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销；某一激励对象发生上述第（2）条规定情形之一的，该激励对象根据限制性股票激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

激励对象已获授的限制性股票解除限售，除满足上述授予条件中的第（1）、（2）项外，必须同时满足如下条件：

（1）公司业绩考核要求

本激励计划在 2022 年-2025 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售条件之一。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予限制性股票 第一个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%
首次授予限制性股票 第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
首次授予限制性股票 第三个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
首次授予限制性股票 第四个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

若预留部分在2022年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留的限制性股票 第一个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于200%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
预留的限制性股票 第三个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
预留的限制性股票 第四个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

若预留部分在2023年授予，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

行权	业绩考核目标
预留的限制性股票 第一个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于400%
预留的限制性股票 第二个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于600%
预留的限制性股票 第三个解除限售期	以2021年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于1000%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

若限制性股票的解除限售条件达成，激励对象持有的限制性股票按照限制性股票激励计划规定比例申请解除限售；反之，若解除限售条件未达成，则公司按照限制性股票激励计划相关规定，以授予价格回购限制性股票并注销。

（2）个人绩效考核要求

公司依据中长期战略发展目标与当年度经营目标设定公司年度考核目标，逐层分解至各

部门、各岗位。个人绩效考核等级分为 1、2+、2、3、4 五档，各考核等级与限制性股票解锁限售的对应比例如下：

考核等级	可行权比例
1/2+/2	100%
3/4	0

注：激励对象个人年度考核等级评定将考虑战略任务达成等因素，若激励对象违反红线行为，则个人年度考核等级为 3 或者 4。

考核等级为“1/2+/2”的激励对象可按照本激励计划的相关规定对获授的全部或部分限制性股票申请解除限售，考核等级为“3/4”的激励对象全部或部分未能解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购注销。

3、业绩考核指标设置的合理性分析

根据业绩指标的设定，2022 年-2025 年公司业绩指标需满足以下条件：

以 2021 年营业收入为基数，2022 年、2023 年、2024 年、2025 年营业收入增长率分别不低于 200%、400%、600%、1000%。

未来四年的业绩指标是综合考虑了公司及各控股子公司的经营环境、经营状况、发展规划等相关因素，业绩指标设定合理、可测。对激励对象而言，业绩指标明确，同时具有一定的挑战性；对公司而言，业绩指标的设定能够促进激励对象努力尽职工作，提升上市公司的业绩表现。指标设定不仅有助于公司提升竞争力，也对公司核心队伍的建设起到积极的促进作用。指标的设定兼顾了激励对象、公司、股东三方的利益，对公司未来的经营发展有积极的促进作用。

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股或增发等事项，激励对象获授的限制性股票数量应进行如下调整：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积金转增股本、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）缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 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。

（3）配股

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

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；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股本总额的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、派息、配股或增发等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、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 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

（2）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。

（3）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。

（4）配股

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

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公司股本总额的比例）；P 为调整后的授予价格。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票价格不做调整。

3、限制性股票激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和限制性股票激励计划的规定向董事会出具专业意见。因其他原因需要调整限制性股票数量、授予价格或其他条款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

（八）限制性股票的回购注销

公司按本计划规定回购注销限制性股票时，回购价格为授予价格，但根据本计划需对回购数量及回购价格进行调整的除外。

1、限制性股票回购数量的调整方法

若限制性股票在授予后，公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股或增发等事项，公司应当按照调整后的数量对激励对象获授的尚未解除限售的限制性股票及基于此部分获得的其他本公司股票进行回购。调整方法如下：

（1）资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为每股的资本公积金转增股本、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）缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 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。

（3）配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / [P1 + P2 \times n]$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；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股本总额的比例）；Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票回购数量不做调整。

2、限制性股票回购价格的调整方法

若限制性股票在授予后，公司发生资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、派息、配股或增发等影响公司股票价格进行除权、除息处理的情况时，公司按下列约定

对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应调整，调整方法如下：

(1) 资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀ 为调整前的回购价格；n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的回购价格。

(2) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的回购价格；n 为缩股比例；P 为调整后的回购价格。

(3) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 为调整前的回购价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的回购价格。

(4) 配股

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

其中：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股本总额的比例）。

(5) 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票回购价格不做调整。

3、限制性股票回购数量或回购价格的调整程序

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。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。

4、限制性股票回购注销的程序

(1) 公司及时召开董事会审议股份回购方案，并将股份回购方案提交股东大会批准，及时公告。

(2) 公司按照本激励计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

(3) 公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性股票注销相关手续，经证券交易所确认后，四十五个工作日内将回购款项支付给激励对象并向登记结算公司办理登记结算事宜，完成后公告。

(九) 限制性股票会计处理、公允价值的测算及对公司业绩的影响

1、限制性股票的会计处理

（1）授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积—股本溢价。

（2）解除限售日前的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在解除限售日前的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用和资本公积（其它资本公积），不确认其后续公允价值变动。

（3）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售日前每个资产负债表日确认的资本公积（其它资本公积）；如果全部或部分股票未被解除限售，则由公司按回购价格进行回购注销，并按照会计准则及相关规定处理。

2、限制性股票公允价值的测算

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，对于一次性授予分期解除限售的限制性股票，其费用应在解除限售期内，以对解除限售数量的最佳估计为基础，按照授予日的公允价值，计入各年度相关成本或费用，且该成本费用应在经常性损益中列示。

公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可解除限售限制性股票数量的最佳估计为基础，按照权益工具授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设首次授予限制性股票的授予日价格为 4.33 元（最终授予日价格以实际授予日收盘价为准），授予价格为 2.16 元，则每股限制性股票的公允价值为 2.16 元，则首次向激励对象授予限制性股票的总成本为 1252.99 万元。

3、限制性股票激励计划对公司业绩及现金流的影响

（1）限制性股票激励计划对公司利润报表的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可解除限售限制性股票数量的最佳估计为基础，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。

若全部激励对象均符合限制性股票激励计划规定的解除限售条件且在各解除限售期内全部解除限售，则该等公允价值总额作为本次激励计划的总成本将在限制性股票激励计划的实施过程中按照解除限售比例分期确认。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的限制性股票公允价值为准。

首次授予的限制性股票成本的摊销情况见下表：

摊销时间	第一个 12 个月	第二个 12 个月	第三个 12 个月	第四个 12 个月	合计
各年摊销成本 (万元)	652.60	339.35	182.73	78.31	1,252.99

限制性股票激励计划的股权激励成本在经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对限制性股票激励计划有效期内公司各年度净利润有所影响，从而对业绩考核目标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股权激励计划将有效促进公司发展，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。

本预测算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。

（2）限制性股票激励计划对公司现金流的影响

若限制性股票激励计划首次授予的 580.09 万股限制性股票全部解除限售，则公司将向激励对象发行 580.09 万股本公司股份，所募集资金金额为 1252.99 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

三、本激励计划对公司业绩及现金流的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可行权股票期权/可解除限售限制性股票数量的最佳估计为基础，按照权益工具授权日/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。

若全部激励对象均符合本激励计划规定的行权/解除限售条件且在各行权期/解除限售期内全部行权/解除限售，则该等公允价值总额作为本次激励计划的总成本将在股权激励计划的实施过程中按照行权/解除限售比例分期确认。

假设首次授权日/授予日在 2022 年 1 月，则本激励计划首次授予的权益总成本为 2957.16 万元，其中首次授予的股票期权成本为 1,704.17 万元，首次授予的限制性股票成本为 1,252.99 万元。本激励计划的总成本摊销情况见下表：

摊销时间	第一个 12 个月	第二个 12 个月	第三个 12 个月	第四个 12 个月	合计
各年摊销成本 (万元)	1540.19	800.90	431.25	184.82	2957.16

本激励计划的股权激励成本在经常性损益中列支，股权激励成本的摊销对本激励计划有效期内公司各年度净利润有所影响，从而对业绩考核目标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会影响公司现金流和直接减少公司净资产。而且，若考虑到股权激励计划将有效促进公司发展，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。

本预测算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权日/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。

若本激励计划首期授予的 911.32 万份股票期权和 580.09 万股限制性股票全部行权/解除限售，则公司将向激励对象发行 1491.41 万股本公司股份，所募集资金累计金额约为 5199.01 万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

第六章 股权激励计划的终止、变更及个人异动处理

一、公司终止激励计划的情形

- 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情形；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现上述情形时，激励对象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予以注销；激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。公司在股东大会审议激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过；公司在股东大会审议通过激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

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，未授予的股票期权/限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，激励对象获授股票期权已行权的、限制性股票已解除限售的，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、公司变更激励计划的情形

公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过；公司对已通过股东大会审议的激励计划进行变更，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- （1）导致加速行权或提前解除限售的情形；

（2）降低行权价格或授予价格的情形。

公司及时披露变更前后方案的修订情况对比说明；独立董事、监事会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，如涉及变更激励对象的，监事会应重新按照本激励计划约定的程序重新核实激励对象名单。

公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按情形发生前继续实施：

- （1）公司控制权发生变更；
- （2）公司出现合并、分立等情形。

三、激励对象个人情况变化的处理方式

1、激励对象在公司（含控股子公司）内发生正常职务变更，其获授的相关权益完全按照本激励计划相关规定进行。

2、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，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其已获授但尚未获准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，由公司回购注销。

- （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、高级管理人员的情形；
- （5）因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、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；
- （6）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或损害公司利益的情形；
- （7）成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员；
- （8）中国证监会认定的其他情形。

3、激励对象因辞职、公司裁员而不在公司担任相关职务，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象在绩效考核年度内因考核合格而获准行权但尚未

行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准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，由公司回购注销。

4、激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准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，由公司回购注销。

5、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）当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准行权的股票期权按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行权条件；已获授但尚未解除限售的限制性股票按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解除限售条件。

（2）当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准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，由公司回购注销。

6、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

（1）当激励对象因执行职务身故，其获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准行权的股票期权按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行权条件；已获授但尚未解除限售的限制性股票按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解除限售条件。

（2）当激励对象因其他原因身故，其获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其已获授但尚未获准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，由公司回购注销。

7、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定处理方式。

第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划所发生的相关争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。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。

第八章 附则

- 一、本计划在公司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。

江苏爱康科技股份有限公司董事会

二〇二二年一月二十六日