

证券代码：002970

证券简称：锐明技术

深圳市锐明技术股份有限公司  
2022 年股票期权激励计划（草案修订稿）  
摘要

深圳市锐明技术股份有限公司

二〇二二年九月

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本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，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，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 特别提示

一、《深圳市锐明技术股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案修订稿）》（以下简称“激励计划”、“本激励计划”或“本计划”）由深圳市锐明技术股份有限公司（以下简称“锐明技术”、“本公司”或“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》及其他有关法律、行政法规、规范性文件以及《深圳市锐明技术股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、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；

（五）中国证监会认定的其他情形。

三、参与本激励计划的激励对象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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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《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。

四、本激励计划采用的权益工具为股票期权。本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。

五、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计 1,211 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划公告时公司股本总额 17,312 万股的 7.00%。其中，首次授予 1,006 万份股票期权，约占本计划公告时公司股本总额 17,312 万股的 5.81%；预留 205 万份股票期权，约占本计划拟授出权益总数的 16.93%，约占本计划公告时公司股本总额 17,312 万股的 1.18%。

每份股票期权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。

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本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。本激励计划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数量累未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

公司 2021 年第一次临时股东大会审议通过的《2021 年股票期权与限制性股票激励计划》尚在实施中，有效期内涉及的标的股票合计 181.30 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.05%。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%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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、配股等事宜，股票期权的数量将根据本激励计划的规定予以相应的调整。

六、本激励计划授予的激励对象为公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员，以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理和技术骨干，不包括独立董事、监事和单独或合计持有

公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。首次授予激励对象总人数共计 181 人。预留授予部分的激励对象由公司董事会自股东大会审议通过本激励计划后 12 个月内，参照首次授予的标准确定。

七、本激励计划授予的股票期权（含预留部分）的行权价格为 21.35 元/份。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，股票期权的行权价格将根据本激励计划做相应的调整。

八、本激励计划有效期为股票期权首次授权之日起至所有股票期权行权或注销之日止，最长不超过 60 个月。

九、本激励计划须经公司股东大会审议通过后方可实施。自股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予的激励对象进行授予，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，终止实施本计划，未授予的股票期权失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象。

十、本公司承诺不为激励对象依本计划获取有关股票期权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、本公司所有激励对象承诺，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、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的要求。

## 目 录

第一章 释义.....	1
第二章 本激励计划目的和基本原则.....	3
第三章 本激励计划的管理机构.....	4
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	5
第五章 本次激励计划的股票来源、数量和分配.....	7
第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期.....	9
第七章 股票期权的行权价格及其确定方法.....	12
第八章 股票期权的授予与行权条件.....	14
第九章 本激励计划的调整方法和程序.....	19
第十章 股票期权的会计处理.....	21
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理.....	24
第十二章 附 则.....	28

## 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	指	释义内容
公司、本公司、上市公司或锐明技术	指	深圳市锐明技术股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	深圳市锐明技术股份有限公司 2022 年股票期权激励计划
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本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）人员以及对公司经营业绩和持续发展有直接影响的和管理和技术骨干
有效期	指	自股票期权首次授权之日起至所有股票期权行权或注销之日止
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
等待期	指	股票期权授权之日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划，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本激励计划设定的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票的价格
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
股东大会	指	本公司的股东大会
董事会	指	本公司的董事会
薪酬与考核委员会	指	董事会下设的薪酬与考核委员会
《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》
《自律监管指南 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
《公司章程》	指	《深圳市锐明技术股份有限公司章程》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
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
证券登记结算机构	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、**本计划**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 本激励计划目的和基本原则

根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南 1 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

### 一、制定本激励计划的目的

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、核心管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力，确保公司经营目标及发展战略的实现。

### 二、制定本激励计划的原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于上市公司的可持续发展；

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称；

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定；

（四）坚持从实际出发，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最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对本计划审议通过，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计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本计划的监督机构，应当就本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。监事会对本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。独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

四、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。

五、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益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。

六、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本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》《自律监管指南 1 号》等有关法律、法规、规范性文件和《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；
- 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）激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为公司（含分公司及控股子公司）董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术（业务）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骨干（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）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象合计 181 人，包括：

#### （一）公司董事和高级管理人员；

（二）公司核心管理人员；

（三）公司核心技术（业务）人员；

（四）对公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理和技术骨干。

以上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，也不包括《管理办法》第八条规定不适合成为激励对象的人员。

以上激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予权益时以及在本计划的考核期内与公司（含分公司及控股子公司）具有劳动或劳务关系并签订劳动合同或聘用合同。

预留授予部分的激励对象由本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。

### 三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司在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 本次激励计划的股票来源、数量和分配

### 一、股票期权的股票来源

本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、股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量总计 1,211 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划公告时公司股本总额 17,312 万股的 7.00%。其中，首次授予 1,006 万份股票期权，约占本计划公告时公司股本总额 17,312 万股的 5.81%；预留 205 万份股票期权，约占本计划拟授出权益总数的 16.93%，约占本计划公告时公司股本总额 17,312 万股的 1.18%。

每份股票期权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。

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本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。本激励计划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数量累计未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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、配股等事宜，股票期权的数量将根据本激励计划的规定予以相应的调整。

### 三、股票期权的分配情况

首次授予股票期权的激励对象共 181 人，各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占拟授予权益总量的比例	占本激励计划草案公告日公司股本总额的比例
刘垒	董事、副总经理	65	5.37%	0.38%

孙英	董事、副总经理、董事会秘书	25	2.06%	0.14%
刘红茂	董事	40	3.30%	0.23%
刘必发	财务总监	20	1.65%	0.12%
核心管理人员及核心技术（业务）人员（177 人）		856	70.69%	4.94%
预留		205	16.93%	1.18%
合计		<b>1,211</b>	<b>100.00%</b>	<b>7.00%</b>

注：1、公司在全部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本次激励计划草案公告时公司股本总额的 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数量累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

2、本激励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、预留部分的激励对象由本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。

4、在股票期权授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额直接调减、调整到预留部分或在激励对象之间进行分配，但调整后预留权益比例不得超过本激励计划拟授予权益数量的 20%，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均不超过公司股本总额的 1%。

## 第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

### 一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授权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 60 个月。

### 二、本激励计划的授权日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日。

预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内明确预留权益的授予对象，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### 三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权适用不同的等待期。本激励计划首次授予股票期权的等待期为自首次授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。若预留部分股票期权于 2022 年第三季度报告披露之前授予，预留部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 个月、36 个月，若预留部分股票期权于 2022 年第三季度报告披露之后授予，预留部分的等待期为自预留授权日起 12 个月、24 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。

### 四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会通过后，授予的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：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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之日；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司根据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

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行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授权之日起 12 个月后的首个交易日起至首次授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自首次授权之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在 2022 年第三季度报告披露之前授出，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自预留授权之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分股票期权在 2022 年第三季度报告披露之后授出，则预留部分股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：



行权安排	预留行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授权之日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授权之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权且不得递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。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。

### 五、本激励计划的禁售期

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。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》的规定执行，具体内容如下：

（一）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）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，应当符合转让时修订后的《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其确定方法

### 一、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权（含预留部分）的行权价格为每份 21.35 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权拥有在行权期内以 21.35 元的价格购买 1 股公司 A 股普通股股票的权利。

### 二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的 90%：

（一）本激励计划草案公告前 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）每股 23.72 元；

（二）本激励计划草案公告前 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）每股 23.03 元。

### 三、预留股票期权行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格一致，即 21.35 元/份。预留部分股票期权在授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

### 四、定价方式的合理性说明

公司是以人工智能及视频技术为核心的商用车安全及信息化解决方案提供商，致力于利用人工智能、高清视频和大数据等技术手段，大力发展交通安全及行业信息化产品及解决方案，始终围绕以用户为中心的经营策略，持续打造符合各种商用车辆安全运营及提高信息化管理能力的行业产品和解决方案。公司的长远发展离不开公司员工的支持。在当前公司所处行业竞争压力增大的背景下，为了推动公司继续稳健发展，维护股东利益，有必要凝聚公司现有核心管理人员和核心技术（业务）团队的力量，予以良好有效的激励。

考虑到近几年资本市场存在较多不确定性，股票行情也会随之影响，公司本次激励计划的周期跨度较长，以市价作为行权价格授予员工的股票期权激励计划可能无法达到预期的激励效果。为推动激励计划的顺利实施，公司拟采用自主定价方式。本次激励对象均为对公司发展举足轻重的人员，在依法合规的基础上，以略低于市场行情的激励成本实现对这些核心人员的激励，可以真正提升激励对象的工作热情和责任感，且本次激励计划对未来激励权益的兑现设定了严格的公司层面和个人层面的业绩考核要求；在激励权益份额分配上，亦坚持激励份额与贡献相对等的原则，有效地统一激励对象和公司及公司股东的利益，通过激励目标的实现推动公司长远稳健发展。

根据《管理办法》的相关规定，允许上市公司采取其他方法确定股票期权行权价格，公司已聘请了独立财务顾问深圳价值在线咨询顾问有限公司，按照《管理办法》第三十六条的要求发表专业意见。

## 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。

（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 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。

### 二、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，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。

公司发生上述第（一）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；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，公司将取消其参与本激励计划的资格，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。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	考核年度	对应考核年度净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2022 年	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率达到 56.80%	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 9.76%
第二个行权期	2023 年	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率达到 149.60%	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 74.72%
第三个行权期	2024 年	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率达到 281.60%	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 167.12%

若预留部分股票期权于 2022 年第三季度报告披露之前授予，则各年度业绩考核目标与上述首次授予部分一致；若预留部分股票期权在 2022 年第三季度报告披露之后授予，则各年度业绩考核目标如下所示：

行权安排	考核年度	对应考核年度净利润（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2023 年	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率达到 149.60%	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 74.72%
第二个行权期	2024 年	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率达到 281.60%	以公司 2021 年净利润为基数，考核年度净利润增长率不低于 167.12%

按照以上业绩目标，各期行权比例与考核期考核指标完成率相挂钩，具体挂钩方式如下：

考核指标	考核指标完成情况	公司层面行权比例 X
净利润（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m*100\%$
	$A < A_n$	$X=0\%$

注：1、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其他激励计划或员工持股计划（若有）股份支付费用影响的数值作为计算依据。

2、公司层面行权比例经四舍五入，保留两位小数。

3、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。

股票期权行权条件达成，则激励对象可按照本激励计划的规定行权，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若行权期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

### （三）个人层面绩效考核要求

薪酬与考核委员会将按照公司内部绩效考核相关制度对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的业绩完成率确定其行权的比例。在公司业绩考核达标的情况下，激励对象个人当期实际行权额度=个人当期计划行权额度×当期公司层面行权比例×当期个人层面行权比例。

激励对象的绩效评价结果划分为卓越（A）、优秀（B+）、称职（B）、待改进（C）和不合格（D）五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例：

考核结果（S）	$S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S \geq 60$	$60 > S \geq 50$	$S < 50$
评价标准	卓越 (A)	优秀 (B+)	称职 (B)	待改进 (C)	不合格 (D)
行权比例	1.0			0	

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为卓越、优秀、称职，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为待改进、不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，注销当期期权额度。

激励对象为公司董事、高级管理人员的，如公司发行股票（含优先股）或可转债等导致公司即期回报被摊薄而须履行填补即期回报措施的，作为本次激励计划的激励对象，其个人所获股票期权的行权，除满足上述行权条件外，还需满足公司制定并执行的填补回报措施得到切实履行的条件。

本激励计划具体考核内容依据《深圳市锐明技术股份有限公司 2022 年股票期权激励计划实施考核管理办法（修订稿）》执行。

### （五）考核指标的科学性和合理性说明

公司股权激励的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。公司股权激励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。

公司层面业绩指标为净利润增长率。净利润作为衡量企业盈利能力的重要指标，旨在反映企业经营状况和盈利能力，是企业成长性的最终体现。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果。本次激励计划在公司层面业绩设置阶梯行使权益的考核模式，实现了行使权益比例的动态调整，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果，有利于调动员工的积极性、提升公司核心竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，指标设定合理、科学。

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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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。



## 第九章 本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、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、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、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

### 二、行权价格的调整方法

若激励对象在行权前有派息、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股份公司总股本的比例）； $P$  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， $P$  仍须为大于 1。

#### （五）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。

### 三、本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时，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董事会出具专业意见。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，同时公告律师事务所意见。

## 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、股票期权的会计处理

#### （一）授权日

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。

#### （二）等待期

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

在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

#### （五）股票期权的公允价值及确定方法

根据财政部《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》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 模型来计算股票期权的公允价值，并以 2022 年 5 月 25 日为计算的基准日，用该模型对首次授予的 1,006 万份股票期权进行预测算（授予时进行正式测算），具体参数如下：

- 1、标的股价：23.98 元/股（2022 年 5 月 25 日收盘价格，假设为授权日公司收盘价）
- 2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授权日至每期首个可行权日的期限）
- 3、历史波动率：21.3801%、21.4086%、22.1321%（分别采用中小综指最近一年、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）
- 5、股息率：0%、1.0424%、1.2499%（为公司最近一年、两年、三年的平均股息率）

## 二、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权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。

假设公司 2022 年 6 月底向激励对象首次授予股票期权，根据中国会计准则要求，以前述测算为例，本激励计划首次授予的股票期权对公司 2022-2025 年会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2022 年 （万元）	2023 年 （万元）	2024 年 （万元）	2025 年 （万元）
1,006	4,420.49	1,349.16	1,946.30	861.09	263.95

注：1、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、授予日股价和授予数量相关，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。

2、上述对公司经营成果的影响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，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。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。

预留股票期权的会计处理原则同首次授予股票期权的会计处理。

## 第十一章 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行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

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、分立等情形，公司仍然存续。

（三）公司出现下列情形之一的，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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的期权不得行权，由公司注销。

激励对象获授股票期权已行权的，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。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。

（五）公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，若继续实施本次激励计划难以达到激励目的的，则经公司股东大会批准，可提前终止本次激励计划，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销。

## 二、激励对象个人情况发生变化

### （一）激励对象资格发生变化

激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划资格，激励对象根据本激励计划已行权的股票期权不做处理，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：

- 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进入措施；
- 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

1、激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司分公司及控股子公司内任职的，除变更为法律法规规定不得参与上市公司股权激励的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

2、若激励对象担任监事或独立董事或其他不能持有公司股票期权的人员，已行权的股票期权不作处理。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

3、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，或因前列个人过错原因被公司解聘或导致公司解除与激励对象劳动或劳务关系的，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，由公司注销。

### （三）激励对象离职

1、激励对象离职的，包括主动辞职、合同到期因个人原因不再续约、因个人过错被公司解聘等，自离职之日起激励对象已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

2、激励对象因公司裁员而离职、合同到期公司不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议等不再在公司任职，自离职之日起激励对象已行权的股票期权不做处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

### （四）激励对象退休

1、激励对象因退休而不再在公司任职的，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。

2、激励对象退休后返聘的，其已获授的股票期权完全按照退休前本激励计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的，其已行权的股票期权不作处理；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

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，其他行权条件仍然有效。激励对象离职前需向公司支付完毕已行权的股票期权所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。



2、激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，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

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，并完全按照激励对象身故前本激励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，其他行权条件仍然有效。继承人在继承需向公司支付完毕已行权的股票期权所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理行权时先行支付当期将行权的股票期权所涉及的个人所得税。

2、激励对象因其他原因身故的，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）激励对象所在子公司控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，其已行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### 三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本计划和《股权激励授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成的，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第十二章 附 则

一、本激励计划自公司股东大会审议批准之日起生效并实施。

二、本激励计划一旦生效，激励对象同意享有本激励计划下的权利，即可以认为其愿意接受本激励计划的约束、承担相应的义务。

三、激励对象违反本激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

四、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳市锐明技术股份有限公司

董事会

2022 年 9 月 7 日