

证券代码：300588

证券简称：熙菱信息

新疆熙菱信息技术股份有限公司
2023 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

新疆熙菱信息技术股份有限公司

二零二三年九月

声 明

本公司及董事会全体成员保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

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权益归属安排的，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。

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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023年8月修订）》、《上市公司股权激励管理办法》、《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8月修订）》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《新疆熙菱信息技术股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票（第二类限制性股票）。股票来源为新疆熙菱信息技术股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行公司A股普通股。

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，以授予价格分次获得公司增发的A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司进行登记。激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利，并且该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。。

三、本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为797.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额19,147.1030万股的4.17%。其中，首次授予限制性股票638.00万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额19,147.1030万股的3.33%，首次授予部分占本次授予权益总额的80.00%；预留159.50万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额19,147.1030万股的0.83%，预留部分占本次授予权益总额的20.00%。

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20%。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，累计不超过本激励计划提交股东大会审议时公司

股本总额的 1%。

四、本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为 6.46 元/股。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，限制性股票授予价格或数量将根据本激励计划相关规定予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 30 人，约占公司全部职工人数 361 人(截至 2022 年 12 月 31 日)的 8.31%。包括公司公告本激励计划时在公司(含控股子公司)任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员。

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本激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期自限制性股票首次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。

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：

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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则(2023 年 8 月修订)》第 8.4.2 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。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、自公司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首次授予部分激励对象进行授予，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，应及时披露未完成的原因并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。根据相关规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。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 个月内授出。

十二、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

声 明	2
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	7
第三章 本激励计划的管理机构	8
第四章 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 限制性股票的激励来源、数量和分配	11
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	12
第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	14
第八章 限制性股票的授予与归属条件	15
第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序	21
第十章 限制性股票的会计处理.....	23
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	25
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：

熙菱信息、本公司、公司、上市公司	指	新疆熙菱信息技术股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	新疆熙菱信息技术股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划
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分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
有效期	指	自限制性股票首次授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效的期间
归属	指	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，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
归属日	指	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
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年 8 月修订）》
《自律监管指南第 1 号》	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 8 月修订）》
《公司章程》	指	《新疆熙菱信息技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元	指	人民币元、万元

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 本激励计划的目的与原则

为了进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心团队人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献匹配的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南第 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（以下简称“薪酬委员会”），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、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构。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和发表意见，并且负责审核激励对象的名单。独立董事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的利益发表独立意见，并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是否成就发表明确意见。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

1、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》、《自律监管指南第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。

下列人员不得成为激励对象：

- (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) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员及董事会认为需要激励的其他人员（不包括独立董事、监事）。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计 30 人，具体包括公司公告本激励计划时在公司任职的：

- 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。

上述激励对象中包括持有公司 5% 以上股份的股东吴正先生，吴正先生担任公司董事，对公司未来的经营决策、企业文化建设及重大经营管理事项具有重要影响，其作为激励对象符合公司实际情况和发展需要，符合相关法律法规的规定，具有合理性。

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本激励计划授予权益时以及本激励计划的考核期内与公

司具有雇佣或劳务关系，并签署劳动合同或聘用合同。

除上述人员外，本激励计划首次授予的激励对象不包括其他单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女，亦不包含外籍员工、独立董事及监事。

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。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、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 限制性股票的激励来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，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、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票总量为 797.50 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 19,147.1030 万股的 4.17%。其中，首次授予限制性股票 638.00 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 19,147.1030 万股的 3.33%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 159.50 万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额 19,147.1030 万股的 0.83%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

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 20%。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所获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告时 公司股本总额的比例
1	张登	董事、副总经理、技术总监	90.00	11.29%	0.47%
2	吴正	董事	80.00	10.03%	0.42%
3	费涛	副总经理	35.00	4.39%	0.18%
董事会认为需要激励的其他人员（27 人）			433.00	54.29%	2.26%
首次授予部分合计（30 人）			638.00	80.00%	3.33%
预留部分			159.50	20.00%	0.83%
合计			797.50	100.00%	4.17%

注：1、上述任何一名首次授予的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未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20%。

2、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。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次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。

二、本激励计划的授予日

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。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向激励对象授予限制性股票并完成公告。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，未完成授予的限制性股票失效。预留部分须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

三、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

- 1、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，至公告前一日；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对公司证券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在决策过程中，至依法披露之日内；
- 4、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”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的限制性股票各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属时间	归属比例
首次授予的限制性股票第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	25%
首次授予的限制性股票第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	40%

首次授予的限制性股票第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予部分限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	35%
------------------	---	-----

预留授予部分限制性股票的归属期限和归属安排如下：

归属安排	归属时间	归属比例
预留授予的限制性股票第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予部分限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予的限制性股票第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予部分限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未归属的限制性股票或因未达到归属条件而不能申请归属的该期限制性股票，不得归属，作废失效。

激励对象已获授但尚未归属的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、用于担保或偿还债务，若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属，作废失效。

四、本激励计划禁售期

本激励计划的禁售规定按照《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，包括但不限于：

1、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。

2、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。

3、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在转让时符合修改后的相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为每股 6.46 元，即满足授予条件和归属条件后，激励对象可以每股 6.46 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。（2023 年 9 月 6 日测算）

二、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划首次授予部分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日前 1 个交易日交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量，下同）11.902 元/股的 50%，即 5.96 元/股；

2、本激励计划草案公告日前 20 个交易日交易均价 12.901 元/股的 50%，即 6.46 元/股。

3、本激励计划草案公告日前 60 个交易日交易均价 12.629 元/股的 50%，即 6.32 元/股。

4、本激励计划草案公告日前 120 个交易日交易均价 12.368 元/股的 50%，即 6.19 元/股。

根据以上定价原则，公司本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为 6.46 元/股。预留部分限制性股票授予价格与首次授予部分限制性股票的授予价格相同。

三、定价依据

本次限制性股票的授予价格及定价方式是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，并基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的，本次定价本着激励与约束对等的原则，将进一步稳定和激励核心人才，为公司长远稳健发展提供有效的激励约束机制及人才保障。

本次授予价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第八章之第 8.4.4 条的规定，有利于激励计划的顺利实施，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展。

第八章 限制性股票的授予与归属条件

一、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限制性股票，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限制性股票。

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 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、限制性股票的归属条件

激励对象获授的限制性股票需同时满足以下归属条件方可分批次办理归属事宜：

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；

⑤中国证监会认定的其他情形。

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他情形。

公司发生上述第 1 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归属的限制性股票取消归属，并作废失效；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3、激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象获授的各批次限制性股票在归属前，须满足 12 个月以上的任职期限。

4、满足公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分的考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，以公司各年度营业收入或净利润进行考核，每个会计年度考核一次。具体考核目标如下：

归属期	考核年度	业绩考核指标	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2023	公司需满足下列两个条件之一： ①2023 年营业收入不低于 2.3 亿元； ②2023 年净利润不低于 1,500 万元。	公司需满足下列两个条件之一： ①2023 年营业收入不低于 2.0 亿元； ②2023 年净利润不低于 1,050 万元。
第二个归属期	2024	公司需满足下列两个条件之一： ①2024 年营业收入不低于 4.5 亿元； ②2024 年净利润不低于 5,000 万元。	公司需满足下列两个条件之一： ①2024 年营业收入不低于 3.5 亿元； ②2024 年净利润不低于 3,700 万元。
第三个归属期	2025	公司需满足下列两个条件之一：	公司需满足下列两个条件之一： ①2025 年营业收入不低于 5.6 亿元；

		①2025 年营业收入不低于 7.4 亿元； ②2025 年净利润不低于 8,600 万元。	②2025 年净利润不低于 6,000 万元。
--	--	---	-------------------------

注：“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

预留部分的业绩考核各归属批次对应的各年度考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核指标	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个归属期	2024	公司需满足下列两个条件之一： ①2024 年营业收入不低于 4.5 亿元； ②2024 年净利润不低于 5,000 万元。	公司需满足下列两个条件之一： ①2024 年营业收入不低于 3.5 亿元； ②2024 年净利润不低于 3,700 万元。
第二个归属期	2025	公司需满足下列两个条件之一： ①2025 年营业收入不低于 7.4 亿元； ②2025 年净利润不低于 8,600 万元。	公司需满足下列两个条件之一： ①2025 年营业收入不低于 5.6 亿元； ②2025 年净利润不低于 6,000 万元。

注：“净利润”指标以经审计的归属于母公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据。

营业收入或净利润实际完成情况对应不同公司层面归属比例，具体如下：

业绩完成度	公司层面归属系数 (X)
$A \geq Am$	$X=100\%$
$An \leq A < Am$	$X = (A - An) / (Am - An) * 50\% + 50\%$
$A < An$	$X=0$

若公司未满足上述业绩考核目标的，则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或递延至下期归属，并作废失效。

5、满足激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象只有在达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才可归属相应批次的限制性股票，具体归属比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

根据公司制定的《新疆熙菱信息技术股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，薪酬委员会将对激励对象每个考核年度进行综合考评，并依照激励对象的考核结果确定其归属比例，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的股票数量×个人层面归属比例。

激励对象的绩效考核结果划分为优 (A)、合格 (B)、不合格 (C) 三个档次，考核评价表适用于所有激励对象，届时根据下表确定激励对象的归属比例：

个人年度考核结果	优 (A)	合格 (B)	不合格 (C)
个人层面归属比例	100%	80%	0%

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，作废失效，不可递延至以后年度。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划的考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

1、公司本次激励计划的激励对象主要为与公司主营业务高度相关的核心管理团队和业务、技术骨干人才。综合考虑未来在大数据智能应用软件行业的业务方向与战略布局，公司层面业绩指标设定为归属于母公司的净利润或营业收入。营业收入指标能够反映企业在市场中的市场占有能力和品牌影响力，归属于母公司的净利润能够反映企业的技术成熟度、竞争力以及运营效率。具体考核指标数值的确定综合考虑了公司历史业绩、宏观经济形势、人才激励需求和公司未来发展规划等因素，还综合考虑了业绩指标的可实现性、挑战性以及对员工的激励性，指标设定合理、科学。

2、除公司层面的业绩考核外，公司同时对个人设置了严密的绩效考核体系，本次激励计划的激励对象包括公司的部分董事、高级管理人员、核心技术(业务)人员及关键岗位员工，个人绩效考核体系能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象归属登记前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

3、选取 2023 年作为考核年度的合理性说明

(1) 截止激励计划公告日公司 2023 年全年业绩尚存在不确定性

根据公司于 2023 年 9 月 20 日披露的《2023 年度前三季度业绩预告》，公司预计 2023 年前三季度实现的未经审计的营业收入 10,700~12,500 万元，归属于母公司股东净利润-3,600~-2,800 万元，远低于本次股权激励计划设置的业绩考核指标。

公司主营业务主要为面向政府机关、企事业单位的数字政务、数字警务和数字安全相关的解决方案及软件开发与服务业务，业务模式为项目制为主，确认收入的标准为政府客户对相关项目的实施和交付成果的验收。由于政府客户在项目

验收和回款等关键环节的推进上，受到财政资金状况、组织人事调整等因素影响存在较大的不确定性和不可控性，因此需要公司核心员工与管理团队在每年的第四季度与客户积极协调，发挥主观能动性，推动项目交付、验收和回款相关工作。

公司所从事的大数据智能应用软件产品与解决方案业务为国家鼓励发展的数字经济和数字产业的关键组成部分，但受近年来宏观经济增速放缓、政府财政预算收缩支付能力下降等因素影响，行业和公司都出现了竞争加剧、成本上升、经营不确定性增加、回款推迟等影响，进而对公司的收入和净利润确认以及坏账计提等方面上产生不确定性影响。

综上，公司受到宏观经济环境影响，行业竞争加剧，和公司业务模式特点等因素的影响，在第四季度能否完成全年的业绩指标存在不确定性，且结合公司目前已实现的业绩来看具有一定的挑战性。

(2) 公司对于 2023 年度业绩考核指标的设置合理，符合公司实际情况，具备较高的激励性，有助于提升公司竞争力

公司 2020 至 2023 年收入与净利润情况如下表所示：

单位：万元

营业收入	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	金额	占比	金额	占比	金额	占比	金额	占比
第一季度	1,170.2	4.3%	2,798.6	19.3%	1,691.5	9.5%	11,600.0	50.4%
第二季度	5,739.2	21.2%	4,351.2	29.9%	5,369.5	30.0%		
第三季度	6,324.4	23.4%	3,210.2	22.1%	4,382.0	24.5%		
第四季度	13,815.2	51.1%	4,173.9	28.7%	6,433.8	36.0%	11,400.0	49.6%
全年合计	27,049.1	100.0%	14,533.9	100.0%	17,876.8	100.0%	23,000.0	100.00%
归属于母公司的净利润	2020 年		2021 年		2022 年		2023 年	
	金额	占比	金额	占比	金额	占比	金额	占比
第一季度	-2,437.0	18.0%	2,019.1	-23.6%	-1,538.7	25.3%	-3,200.0	-
第二季度	-1,360.1	10.0%	-1,582.7	18.5%	-1,284.2	21.1%		
第三季度	-2,513.1	18.5%	-2,425.0	28.4%	-1,989.7	32.7%		
第四季度	-7,267.0	53.5%	-6,557.3	76.7%	-1,274.7	20.9%	4,700.0	-
全年合计	-13,577.1	100.0%	-8,545.9	100.0%	-6,087.3	100.0%	1,500.0	-

注 1：上述 2023 年前三季度业绩为公司 2023 年度前三季度业绩预告中披露的业绩中位值。

注 2：上述 2023 年四季度业绩为实现股权激励业绩考核指标所需达到的目标值。

目前，公司尚未确认 2023 年度可实现的营业收入与净利润，就考核目标的

设定而言，若要达到 2023 年度业绩考核的触发值和目标值，第四季度分别需要实现 9,300~7,500 万元、12,300~10,500 万元的营业收入，分别占当年度营业收入的 46.5%~37.5%、53.5%~45.7%；或 4,650~3,850 万元、5,100~4,300 万元的归母净利润，较去年同期需分别增长 5,924~5,124 万元、6,375~5,575 万元。

上述第四季度需完成的业绩较往年同期相比，无论从绝对值、相对值还是增长率角度看均较往年有较大幅度的提高，且 2023 年是公司扭转亏损的关键一年，2023 年第四季度公司核心管理和业务团队仍需要应对行业竞争加剧、市场不确定性增加、客户预算收紧等诸多挑战因素，以实现公司同期业绩大幅增长、扭亏为盈的经营目标。

综上，本激励计划的考核体系符合公司的实际情况，考核指标设定具有科学性、合理性，对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有较高的挑战性、激励性和约束性。在目前行业内人才竞争日益加剧、人才成本急剧增加的形势下，公司本着激励与贡献对等的原则，适时推出 2023 年限制性股票激励计划，在合法合规的基础上，对近年来表现优秀和创造关键贡献的员工团队给予肯定及进一步的绑定和激励，从而保障核心团队的稳定性，充分激发奋斗者精神，有利于公司经营目标的实现，促进公司竞争力的提升。

第九章 限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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，应对限制性股票授予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

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/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 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

2、配股

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

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； 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 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票授予/归属数量； n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象完成限制性股票归属登记前，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

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

其中： P_0 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

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 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

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 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，限制性股票的授予价格不做调整。

三、限制性股票激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/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，同时公告法律意见书。

第十章 限制性股票的会计处理

按照《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。

一、限制性股票的公允价值及确定方法

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》的相关规定，公司选择 Black—Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值，并于 2023 年 9 月 20 日用该模型对首次授予的 638.00 万股限制性股票的公允价值进行预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- 1、标的股票：11.78 元/股（假设公司授予日收盘价为 2023 年 9 月 20 日收盘价）；
- 2、有效期：1 年、2 年、3 年（第二类限制性股票授予之日起至每期首个归属日的期限）；
- 3、历史波动率：32.5334%、30.3196%、28.4456%（分别采用 WIND 软件行业指数最近 1 年、2 年、3 年的波动率）；
- 4、无风险波动率 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、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则的规定确定授予日限制性股票的公允价值，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归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司于 2023 年 10 月首次授予限制性股票，根据中国企业会计准则要求，预计本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予限制性股票总量 (万股)	预计摊销的总费用 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)

638.00	3657.57	510.13	1823.31	990.08	334.05
--------	---------	--------	---------	--------	--------

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、个人绩效考核达不到对应标准的会相应减少实际归属数量从而减少股份支付费用。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。

3、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由四舍五入所造成。

上述测算部分不包含限制性股票的预留部分 159.50 万股，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

公司以目前信息初步估计，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。但同时此次限制性股票激励计划实施后，将进一步提升员工的凝聚力、团队稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高经营效率，给公司带来更高的经营业绩和内在价值。

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，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属：

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，本计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

(三) 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，导致不符合限制性股票授予条件或归属条件的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并失效作废；已归属的限制性股票，应当返还其已获授权益。董事会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可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、激励对象个人情况发生变化

(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，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：

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、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，但仍在公司内任职的，或在公司下属分、控股子公司内任职的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本激励计划规定的程序办理归属。

但是，激励对象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，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，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。

（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，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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（四）激励对象因退休离职不再在公司任职的，其已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（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，其获授的限制性股票可按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序办理归属，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条件。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票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。激励对象离职前需要向公司支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未归属的限制性股票按照激励对象身故前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核不再纳入归属条件，继承人在继承前需缴纳完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税；

2、激励对象因其他原因身故的，激励对象已获授予但尚未归属的第二类限制性股票不得归属，并作废失效。

（七）其它未说明的情况由董事会薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象发生争议，应当按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》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。

新疆熙菱信息技术股份有限公司董事会

2023年9月20日