深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司(以下简称“公司”)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，吸引和留住董事、高级管理人员及骨干人员，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，公司制订了《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本股权激励计划”或“本激励计划”)。

为保证公司本股权激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制订本办法。

第一条 考核目的

制定本办法的目的是加强公司股权激励计划执行的计划性，量化公司股权激励计划设定的具体目标，促进激励对象考核管理的科学化、规范化，制度化，确保实现公司股权激励计划的各项业绩指标；同时引导激励对象提高工作绩效，提升工作能力，客观、公正评价员工的绩效和贡献，为本次激励计划的执行提供客观、全面的评价依据。

第二条 考核原则

(一)坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

(二)考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合；与激励对象工作业绩、工作能力和工作态度结合。

第三条 考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象。授予对象包括公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员及骨干人员。不含公司独立董事、监事、外籍员工、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。以上激励对象中，公司董事和高级管理人员必须经公司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的考核期内与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

第四条 考核机构及执行机构

(一)董事会薪酬和考核委员会负责本次股权激励的组织、实施工作；

(二)公司人力资源中心组成考核小组负责具体考核工作，人力资源中心负责向薪酬和考核委员会的报告工作；

(三)公司人力资源中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责，公司内审部门监督；

(四)公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 绩效考核指标及标准

激励对象获授的权益能否解除限售/归属将根据公司、激励对象两个层面的考核结果共同确定。

(一)公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2021 年-2023 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/归属条件之一。业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股	第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 35.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 35.00%
	第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 82.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75.00%
	第三个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 146.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 128.00%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 82.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75.00%
	第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 146.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 128.00%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

(二)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。公司依据激励对象解除限售/归属前一年的考核结果确认其解除限售/归属比例。激励对象个人考核结果分为“卓越”、“良好”、“合格”、“待改进”、“不合格”五个等级，分别对应考核结果如下表所示：

个人考核结果	卓越	良好	合格	待改进	不合格
个人层面解除限售/归属比例	100%	100%	100%	80%	0

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象个人当年实际解除限售/归属数量=个人当年计划解除限售/归属数量×公司层面解除限售/归属比例×个人层面解除限售/归属比例。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照当年实际可解除限售/归属数量解除限售第一类限制性股票，考核当年不得解除限售的第一类限制性股票，由公司按授予价格回购注销。激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属的部分，作废失效，不可递延至下一年度。

第六条 考核程序

公司人力资源中心在薪酬和考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交薪酬和考核委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

第七条 考核期间与次数

本激励计划的考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，公司层面的业绩考核及个人层面的绩效考核每年考核一次。

第八条 考核结果管理

(一)考核结果反馈及应用

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬和考核委员会申诉，薪酬和考核委员会在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级。

3、考核结果作为限制性股票解除限售/归属的依据。

(二)考核记录归档

1、考核结束后，人力资源中心应保留绩效考核所有考核记录档案。考核结果作为保密资料归案保存。

2、为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。

3、绩效考核记录保存期 5 年。对于超过保存期限的文件与记录，薪酬和考核委员会有权统一销毁。

第九条 附则

(一)本办法由董事会负责制订、解释及修订，董事会可根据方案实际执行情况对本办法进行修订。

(二)本办法中的有关条款，如与国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案相冲突，按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划草案的规定执行。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本股权激励计划执行。

(三)本办法自股东大会审议通过之日并自本股权激励计划生效后实施。

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司董事会

2021 年 7 月 23 日

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单

一、第一类限制性股票激励计划分配情况表

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
吴小玲	中国	董事、副总经理	6.2500	2.33%	0.09%
王磊	中国	副总经理	5.5000	2.05%	0.08%
刘艳辉	中国	副总经理、董事会秘书	3.0000	1.12%	0.04%
张剑辉	中国	财务总监	2.9150	1.08%	0.04%
骨干人员(121 人)			101.2500	37.67%	1.51%
预留			15.4850	5.76%	0.23%
合计			134.4000	50.00%	2.00%

注：上表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。

二、第二类限制性股票激励计划分配情况表

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
吴小玲	中国	董事、副总经理	6.2500	2.33%	0.09%
王磊	中国	副总经理	5.5000	2.05%	0.08%
刘艳辉	中国	副总经理、董事会秘书	3.0000	1.12%	0.04%
张剑辉	中国	财务总监	2.9150	1.08%	0.04%
骨干人员(121 人)			101.2500	37.67%	1.51%
预留			15.4850	5.76%	0.23%
合计			134.4000	50.00%	2.00%

三、骨干人员(以下排名不分先后)

序号	姓名	职位
1	姚卫城	骨干人员
2	关文钊	骨干人员
3	鲁尚峰	骨干人员
4	于凯	骨干人员
5	冯桂彬	骨干人员
6	周银兵	骨干人员
7	钱又起	骨干人员
8	蔡天飞	骨干人员
9	罗平洲	骨干人员
10	彭承祥	骨干人员
11	彭鹏	骨干人员
12	汪中球	骨干人员
13	谢宏彬	骨干人员
14	王明江	骨干人员
15	江凡	骨干人员
16	刘尚奇	骨干人员
17	方涛	骨干人员
18	黎加华	骨干人员
19	陈亮亮	骨干人员
20	杨威	骨干人员
21	朱蛟平	骨干人员
22	李明	骨干人员
23	张子成	骨干人员
24	武庄	骨干人员
25	于大泰	骨干人员
26	阮盟生	骨干人员
27	肖如愉	骨干人员
28	邵孝臣	骨干人员
29	赵云亮	骨干人员
30	罗卿	骨干人员
31	雷鸣	骨干人员
32	徐春梅	骨干人员
33	周丹	骨干人员
34	张丽	骨干人员
35	朱艳华	骨干人员
36	黄晨	骨干人员
37	李海欣	骨干人员
38	孟祥薇	骨干人员
39	陈鲁飞	骨干人员
40	邱少陵	骨干人员
41	薛文超	骨干人员
42	陈汝波	骨干人员
43	陈宇健	骨干人员
44	韩文峰	骨干人员
45	李桥	骨干人员
46	路长山	骨干人员
47	谢宗均	骨干人员
48	朱洋	骨干人员
49	白石玉	骨干人员
50	殷铁泉	骨干人员
51	刘魁	骨干人员
52	杨兵	骨干人员
53	李楠	骨干人员
54	程瑞希	骨干人员
55	符伟	骨干人员
56	甲晓良	骨干人员
57	肖世永	骨干人员
58	邓日钦	骨干人员
59	周枫	骨干人员
60	王瑛	骨干人员
61	郑晓莉	骨干人员
62	陈艳华	骨干人员
63	孙燕	骨干人员
64	杜斌	骨干人员
65	尹立君	骨干人员
66	陈俊润	骨干人员
67	成洋	骨干人员
68	谷丰	骨干人员
69	黄芳斌	骨干人员
70	李浩	骨干人员
71	罗志强	骨干人员
72	王龙	骨干人员
73	熊宪鹏	骨干人员
74	翁建举	骨干人员
75	魏庆亮	骨干人员
76	张雄	骨干人员
77	张佳琦	骨干人员
78	陈晋琦	骨干人员
79	曹龙飞	骨干人员
80	李志强	骨干人员
81	豆柱宾	骨干人员
82	翁华	骨干人员
83	黄金	骨干人员
84	刘锋	骨干人员
85	王泽文	骨干人员
86	吴志刚	骨干人员
87	张盼	骨干人员
88	王汉权	骨干人员
89	吴在松	骨干人员
90	张红蕾	骨干人员
91	陈琳	骨干人员
92	邹略	骨干人员
93	高超	骨干人员
94	阚琪龙	骨干人员
95	陈辉	骨干人员
96	罗汉明	骨干人员
97	张淋	骨干人员
98	谌剑	骨干人员
99	杨雷	骨干人员
100	尹骥飞	骨干人员
101	张宋	骨干人员
102	陈超	骨干人员
103	周云飞	骨干人员
104	肖亮	骨干人员
105	伍甚杰	骨干人员
106	邓鹏	骨干人员
107	朱元军	骨干人员
108	梁达志	骨干人员
109	阴立杰	骨干人员
110	徐东明	骨干人员
111	陈壮强	骨干人员
112	刘经伦	骨干人员
113	刘名金	骨干人员
114	林雄	骨干人员
115	黄程春	骨干人员
116	邓焱	骨干人员
117	郑召平	骨干人员
118	黄耀照	骨干人员
119	廖素波	骨干人员
120	程超	骨干人员
121	高婷	骨干人员

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司董事会

2021 年 7 月 23 日

证券简称：深圳瑞捷 证券代码：300977

深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)摘要

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

一、《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”)由深圳瑞捷工程咨询股份有限公司(以下简称“深圳瑞捷”、“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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司股权激励管理办法》《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

二、本激励计划采取的激励形式为限制性股票(第一类限制性股票及第二类限制性股票)。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售/归属前均不得转让、用于担保或偿还债务等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第一类限制性股票，经中国证券登记结算有限公司深圳分公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票分红权、配股权、投票权等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的第二类限制性股票，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司 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深圳分公司进行登记，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等；激励对象获授的第二类限制性股票在归属前，不享有公司股东权利。

三、本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 268.8000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,720.0000 万股的 4.00%。

其中，第一类限制性股票 134.4000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.00%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 50.00%，首次授予的第一类限制性股票 118.9150 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.77%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 44.24%；预留的第一类限制性股票 15.4850 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.23%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 5.76%。

第二类限制性股票 134.4000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.00%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 50.00%，首次授予的第二类限制性股票 118.9150 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.77%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 44.24%；预留的第二类限制性股票 15.4850 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.23%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 5.76%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 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股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划首次授予的激励对象共计 125 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、高级管理人员及骨干人员，不含深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工、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。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

五、本激励计划授予的第一类限制性股票的授予价格为 31.52 元/股，预留部分第一类限制性股票授予价格与首次授予的第一类限制性股票价格相同；首次授予的第二类限制性股票的授予价格为 31.52 元/股，预留部分第二类限制性股票授予价格与首次授予的第二类限制性股票价格相同。在本激励计划公告当日至激励对象获授的第一类限制性股票完成登记或获授的第二类限制性股票完成归属登记前，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，限制性股票的授予价格和/或数量将根据本激励计划做相应的调整。

六、本激励计划第一类限制性股票的有效期为自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解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 48 个月；本激励计划第二类限制性股票的有效期为自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 48 个月。

七、本激励计划首次授予的第一类限制性股票在首次授予上市日起满 12 个月后分三期解除限售，每期解除限售的比例分别为 30%、40%、30%；预留的第一类限制性股票在预留授予上市日起满 12 个月后分两期解除限售，每期解除限售的比例分别为 50%、50%。

本激励计划首次授予的第二类限制性股票在首次授予日起满 12 个月后分三期归属，每期归属的比例分别为 30%、40%、30%；预留的第二类限制性股票在预留授予日起满 12 个月后分两期归属，每期归属的比例分别为 50%、50%。

授予的限制性股票的解除限售/归属安排、业绩考核目标如下表所示：

解除限售/归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2021 年营业收入增长率不低于 35.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 35.00%
	第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 82.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75.00%
	第三个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 146.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 128.00%
预留授予的限制性股票	第一个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2022 年营业收入增长率不低于 82.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2022 年净利润增长率不低于 75.00%
	第二个解除限售/归属期	公司需满足下列两个条件之一： 1、以 2020 年营业收入为基数，2023 年营业收入增长率不低于 146.00%； 2、以 2020 年净利润为基数，2023 年净利润增长率不低于 128.00%

注：上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入；上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划或员工持股计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

八、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》规定的不得实行股权激励的以下情形：

(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、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》规定的不得成为激励对象的以下情形：

(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、深圳瑞捷承诺：本公司不为本次限制性股票激励计划的激励对象通过本计划获得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、深圳瑞捷承诺：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、本激励计划的激励对象承诺：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归属权益安排的，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。

十三、本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

十四、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。根据《上市公司股权激励管理办法》《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》规定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公司股权分布不具备上市条件。

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
深圳瑞捷、本公司、公司、上市公司	指	深圳瑞捷工程咨询股份有限公司
限制性股票激励计划、本激励计划、本计划	指	深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划
第一类限制性股票	指	激励对象按照本激励计划规定的条件，获得的转让等部分权利受到限制的本公司股票
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，在满足相应获益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(含子公司)董事、高级管理人员及骨干人员
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上市之日起算
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
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，归属日必须为交易日
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部解除限售/归属或回购注销/作废失效之日止
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
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
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》
《公司章程》	指	《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《深圳瑞捷工程咨询股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》
元/万元	指	人民币元/万元，中华人民共和国法定货币单位

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，吸引和留住董事、高级管理人员及骨干人员，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》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、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。董事会下设薪酬和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，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

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、行政法规、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。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前或之后对其进行变更的，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。

激励对象获授的限制性股票在解除限售/归属前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象解除限售/归属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》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、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。

(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(含子公司，下同)董事、高级管理人员及骨干人员，不含深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工、单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，符合实施股权激励计划的目的。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬和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

本激励计划涉及的首次授予激励对象共计 125 人，包括：

1、董事、高级管理人员；

2、骨干人员。

以上激励对象中，不包括深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工。公司董事和高级管理人员必须经公司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限制性股票时和本激励计划规定的考核期内与公司或其分、子公司存在聘用或劳动关系。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，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、不能成为本激励计划激励对象的情形

(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。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，已获授但尚未解除限售的第一类限制性股票由公司以授予价格回购注销，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。

四、激励对象的核实

(一)公司董事会审议通过本激励计划后，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，公示期为不少于 10 天。

(二)公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司将在股东大会审议本激励计划前 3-5 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 本激励计划具体内容

本激励计划包括第一类限制性股票激励计划和第二类限制性股票激励计划两部分。

本激励计划拟授予激励对象的限制性股票数量为 268.8000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,720.0000 万股的 4.00%。

其中，第一类限制性股票 134.4000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.00%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 50.00%，首次授予的第一类限制性股票 118.9150 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.77%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 44.24%；预留的第一类限制性股票 15.4850 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.23%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 5.76%。

第二类限制性股票 134.4000 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.00%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 50.00%，首次授予的第二类限制性股票 118.9150 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 1.77%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 44.24%；预留的第二类限制性股票 15.4850 万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.23%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的 5.76%。

截至本激励计划草案公告日，公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 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股票数量累计未超过公司股本总额的 1.00%。

一、第一类限制性股票

(一)第一类限制性股票激励计划的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行本公司人民币 A 股普通股股票作为本激励计划的股票来源。

(二)第一类限制性股票首次授予激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
吴小玲	中国	董事、副总经理	6.2500	2.33%	0.09%
王磊	中国	副总经理	5.5000	2.05%	0.08%
刘艳辉	中国	副总经理、董事会秘书	3.0000	1.12%	0.04%
张剑辉	中国	财务总监	2.9150	1.08%	0.04%
骨干人员(121 人)			101.2500	37.67%	1.51%
预留			15.4850	5.76%	0.23%
合计			134.4000	50.00%	2.00%

注：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。

(三)相关说明

1、上述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本公司股票均未超过公司股本总额的 1.00%。公司全部有效期内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提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20.00%。

激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整，将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或者相应减少授予数量。激励对象在认购限制性股票时因资金不足可以相应减少认购限制性股票数额。

2、以上激励对象不包括深圳瑞捷独立董事、监事、外籍员工。

3、预留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激励对象相关信息。

(四)第一类限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、有效期

本激励计划有效期自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解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

2、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，并宣告终止实施激励计划。根据《管理办法》《业务办理指南》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后 12 个月内确认。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，且在下列期间内不得向激励对象授予限制性股票：

(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)中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女作为激励对象作为激励对象在限制性股票获授前发生减持股票行为，则按照《证券法》中对短线交易的规定自减持之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

3、限售期

激励对象获授的全部第一