证券代码:688696 证券简称:极米科技 公告编号:2021-037

成都极米科技股份有限公司 2021年股票期权及限制性股票激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事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。

重要内容提示:

● 股权激励方式:股票期权,限制性股票(第二类限制性股票);

● 股份来源:成都极米科技股份有限公司(以下简称"公司")向激励对象定向发行公司A股普通股股票;

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划(草案)》(以下简称"本激励计划"或"本计划")拟向激励对象授予权益总计3,200,000份,占本计划公告时公司股本总额5,000万股的6.40%。其中,首次授予2,885,500份,占本计划公告时公司总股本的5.77%;预留314,500份,占本计划授予权益总数的9.83%,占本计划公告时公司总股本的0.63%。其中:

1) 股票期权:公司拟向激励对象授予总计3,000,000份股票期权,占本计划公告时公司股本总额5,000万股的6.00%。其中,首次授予2,725,500份,占本计划公告时公司总股本的5.45%;预留274,500份,占本计划授予权益总数的9.15%,占本计划公告时公司总股本的0.55%。

2) 限制性股票:公司拟向激励对象授予总计200,000股第二类限制性股票,占本计划公告时公司股本总额5,000万股的0.4%。其中,首次授予160,000股,占本计划公告时公司总股本的0.32%;预留40,000股,占本计划授予权益总数的20%,占本计划公告时公司总股本的0.08%。

一、股权激励计划目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,持续吸引优秀人才,充分调动公司核心团队的积极性,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,按照激励与约束对等的原则,依据《中华人民共和国公司法》(以下简称"《公司法》")、《中华人民共和国证券法》(以下简称"《证券法》")、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称"《上市规则》")、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称"《管理办法》")、《科创板上市公司信息披露业务指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称"《披露指南》")和其他有关法律、行政法规、规范性文件,以及《成都极米科技股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")等有关规定,制定本激励计划。

二、激励对象的确定依据、范围及各自所获授的权益数量

(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》、《披露指南》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。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予激励对象为公司董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术人员、业务骨干人员。激励对象不包括独立董事、监事。

此外,公司还将预留部分股份以激励未来员工。

对符合本激励计划的激励对象范围的人员,由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部分涉及的激励对象共计152人,占公司全部职工人数的6.7%(截至2021年7月31日),包括:

1、公司董事、高级管理人员;

2、中层管理人员、核心技术人员及业务骨干人员。

以上激励对象中,所有激励对象必须在公司授予股票期权或限制性股票时和本激励计划的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。

本计划授予激励对象包括公司实际控制人钟波先生。公司实际控制人钟波先生作为公司董事长,全面主持公司经营管理工作,对公司产品的研发、生产和销售以及公司战略方针和经营决策的制定、重大经营管理事项等发挥显著地积极的作用,公司将其纳入本激励计划符合公司发展需要,符合《上市规则》等相关法律法规的规定,具有必要性与合理性。

以上激励对象包含部分外籍员工,公司将其纳入本激励计划的原因在于:公司以发展成为积极创新影响世界的杰出科技公司为中长期发展目标,境外业务是公司未来持续发展中的重要一环。而公司行业人才竞争比较激烈,因此吸引和稳定国际技术人才对公司的发展非常重要;激励对象中的外籍员工在公司的技术研发、业务拓展等方面起到不可忽视的重要作用;股权激励是境外公司常用的激励手段,通过本次激励计划将更加促进公司核心人才队伍的建设和稳定,从而有助于公司的长远发展。

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、公司监事会将对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。

三、股票期权激励计划

(一)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)标的股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予3,000,000份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司股本总额5,000万股的6.00%。其中首次授予2,725,500份,占本激励计划公布时公司股本的5.45%,首次授予占本次授予股票期权总额的90.85%;预留274,500份,占本激励计划公布时公司股本的0.55%,预留部分占本次授予股票期权总额的9.15%。

(三)激励对象所获授权益数量

股票期权计划对象为公司董事、高级管理人员及中层管理人员、核心技术人员、业务骨干人员。本激励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	激励对象姓名	国籍	激励对象职务	获授股票期权数量(份)	占授予股票期权总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、公司董事、高级管理人员						
1	钟波	中国	董事长	1,000,000	33.33%	2.00%
2	肖适	中国	董事、总经理	1,000,000	33.33%	2.00%
3	尹蕾	中国	董事、副总经理	60,000	2.00%	0.12%
4	罗廷	中国	副总经理	60,000	2.00%	0.12%
5	沈毅	中国	副总经理	60,000	2.00%	0.12%
6	王鑫	中国	副总经理	60,000	2.00%	0.12%
7	刘帅	中国	董事	30,000	1.00%	0.06%
8	郭雪晴	中国	品牌公关总监	20,000	0.67%	0.04%
合计				2,290,000	76.33%	4.58%
二、其他董事会认为需要激励的人员						
中层管理人员、核心技术人员及业务骨干人员(合计58人)				435,500	14.52%	0.87%
首次授予股票期权数量合计				2,725,500	90.85%	5.45%
三、预留部分				274,500	9.15%	0.55%
合计				3,000,000	100%	6.00%

注:

1、本激励计划拟授予公司董事长钟波先生100.00万份股票期权,约占本激励计划公告日公司股本总额的2.00%,授予公司董事、总经理肖适先生100.00万份股票期权,约占本激励计划公告日公司股本总额的2.00%。根据《管理办法》的规定,向钟波先生和肖适先生授予的股票期权将经公司股东大会特别决议审议通过之后方可实施。除钟波先生、肖适先生外的其他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公司股票数量累计未超过公司股本总额的1.00%。

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事。

3、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%。

4、预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。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。董事会审议本激励计划时,关联董事回避表决。

(四)股票期权的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

1、股票期权计划的有效期

股票期权计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部归属或作废失效之日止,最长不超过72个月。

2、股票期权计划的授予日

授予日在本股票期权激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定。

3、股票期权计划的等待期

股票期权计划的等待期分别为36个月、48个月,等待期均自授予之日起计。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

4、本激励计划的可行权日

自股票期权激励计划授权日36个月后,满足行权条件的激励对象可以行权。可行权日必须为计划有效期内的交易日,但下列期间不得行权:

1) 公司定期报告公告前三十日内,因特殊原因推迟年度报告、半年度报告公告日期的,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) 中国证监会及上海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。

5、股票期权计划的行权安排

自股票期权激励计划授权日起36个月后,满足行权条件的激励对象可以分两期申请行权。具体行权安排如下表所示:

行权期	行权时间	可行权比例
首次授予股票期权的第一个行权期	自首次授予日起满36个月后的首个交易日至首次授予日起48个月内的最后一个交易日止	50%
首次授予股票期权的第二个行权期	自首次授予日起满48个月后的首个交易日至首次授予日起60个月内的最后一个交易日止	50%

本计划预留授予的股票期权的行权期限和行权比例安排均与首次授予一致。

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,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。在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。在满足股票期权行权条件后,公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

6、股票期权计划禁售期

股票期权计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海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》的规定执行,具体内容如下:

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》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海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相关规定。

(五)股票期权的行权价格及确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划股票期权(不含预留部分)的行权价格为每股557.19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有效期内以每股557.19元的价格购买1股公司股票的权利。

2、首次授予股票期权行权价格的确定方法

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) 本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价为每股557.19元;

2) 本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价为每股557.10元。

3、预留部分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按不低于股票票面金额,也不低于下列价格较高者确定:

1) 授予该部分股票期权的董事会决议公告日前1个交易日公司股票交易均价;

2) 授予该部分股票期权的董事会决议公告日前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

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。

(六)股票期权的授予与行权条件

1、股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司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。

(1)公司未发生如下任一情形:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 法律法规规定不得实行股权激励的;

e) 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:

a) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

f) 中国证监会认定的其他情形。

2、股票期权的行权条件

激励对象获授的股票期权需同时满足以下条件方可分批次办理行权事宜:

(1)公司未发生如下任一情形

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 法律法规规定不得实行股权激励的;

e) 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:

a) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

f) 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到可行权期的股票期权应当由公司注销;若激励对象发生上述第(2)条规定情形之一的,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未到可行权期的股票期权应当由公司注销。

3、公司层面业绩考核要求

本激励计划股票期权分两期行权,行权考核年度为2023年、2024年;公司将对激励对象分年度进行绩效考核,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。预留的股票期权与首次授予的股权票期权行权考核期一致。

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023	2023年较2020年的营业收入增长率不低于70%
第二个行权期	2024	2024年较2020年的营业收入增长率不低于100%

注:上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若公司未满足上述业绩考核目标,所有参与本激励计划的激励对象对应考核当年计划可行权的股票期权全部失效并注销。

4、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际可行权额度。激励对象的绩效考核结果划分为五个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面可行权比例确定激励对象的实际可行权的股票期权数量:

考核评级	A	B+	B	B-	C
个人层面可行权比例	100%	100%	90%	70%	0%

激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人当年计划行权额度×个人层面可行权比例。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的,相应数量的股票期权由公司注销,不可递延至下一年度行权。在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。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对本激励计划的尚未行权的某一批次/多个批次的股票期权取消行权或终止本激励计划。

5、考核指标的科学性和合理性说明

公司以研发创新为本,始终坚持对产品研发、技术创新的持续投入。公司以发展成为积极创新影响世界的杰出科技公司为中长期发展目标,而人才是实现公司中长期发展目标的关键。

为实现公司战略目标及保持现有竞争力,本次股权激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

营业收入增长率指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力和成长性,是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标,该指标有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展,吸引和留住优秀人才,有利于调动激励对象的工作热情和积极性,促使公司战略目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

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作出较为准确、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可行权的条件。股票期权激励计划主要覆盖公司高管及中高层员工,公司层面业绩考核目标较以覆盖中基层核心骨干的限制性股票计划设置更高,以期调动公司高管及中高层员工积极性推动公司实现更快更好发展。

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。

(七)股票期权数量的调整方法

1、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记前,公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:

(1)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)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。

(3)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。

(4)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。

2、股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权股份登记前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、派息或配股等事项,应对股票期权的行权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。

(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为调整后的股票 期权行权价格。

(3)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。

(4)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。

(5)增发

公司在增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。

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上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后,将按照有关规定及时公告并通知激励对象,并履行信息披露程序。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》及《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

(八)股票期权的会计处理

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,公司将在等待期内的每个资产负债表日,根据最新取得的可行权的人数变动、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。

1、会计处理方法

(1)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

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资产成本或当期费用,同时计入"资本公积-其他资本公积"。

(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

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。

2、股票期权公允价值及确定方法

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,公司以布莱克—斯科尔期权定价模型(Black-Scholes Model)作为定价模型,公司运用该模型以2021年8月25日为计算的基准日。

对首次授予的股票期权的公允价值进行了预测算(授予时进行正式测算),具体参数选取如下:

(1)标的股价:557.50元/股(2021年8月25日收盘价为557.50元/股,假设授权日公司收盘价为557.50元/股)

(2)有效期分别为:3年、4年(授权日至每个行权期首个可行权日的期限)

(3)历史波动率:18.94%、18.13%(分别采用上证指数最近3年、4年的波动率)

(4)无风险利率:2.75%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构3年期、4年期存款基准利率)

(5)股息收益率:2.54%、2.37%(分别采用家用电器行业——指数代码:930697.CSI最近3年、4年股息率)

3、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股票期权的股份支付费用,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。根据会计准则的规定,具体金额应以实际授权日计算的股份公允价值为准,假设公司2021年10月首次授予股票期权,且授予的全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权,则2021年至2025年首次授予的股票期权成本摊销情况如下:

首次授予股票期权数量(万份)	股票期权总成本(万元)	2021年(万元/年)	2022年(万元/年)	2023年(万元/年)	2024年(万元/年)	2025年(万元/年)
272.55	19,793.04	1,432.48	5,729.92	5,729.92	4,948.26	1,952.47

注:

1、上述费用为预测成本,实际成本与授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可解锁权益工具数量的最佳估计相关;

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响;

3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准;

4、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异,系四舍五入所致。

股票期权计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下,本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发管理、业务团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。股票期权授予后,公司将在年度报告中公告经审计的股票期权激励成本和各年度确认的成本费用金额。

四、限制性股票计划

(一)股票来源

限制性股票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)标的股票的数量

限制性股票计划拟授予的限制性股票数量为200,000股,占本激励计划草案公告时公司股本总额5,000万股的0.4%。其中,首次授予160,000股,占本计划公告时公司总股本的0.32%,首次授予占本次授予限制性股票总额的80%;预留40,000股,占本计划公告时公司总股本的0.08%,预留部分占本次授予限制性股票总数的20%。

(三)激励对象所获授权益数量

本次激励计划对象为中层管理人员及业务骨干人员。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	激励对象姓名	激励对象职务	获授限制性股票数量(股)	占授予限制性股票总数比例	占本激励计划公告日股本总额比例
一、董事会认为需要激励的人员					
中层管理人员及业务骨干人员(合计96人)			160,000	80.00%	0.32%
首次授予限制性股票数量合计			160,000	80.00%	0.32%
二、预留部分			40,000	20.00%	0.08%
合计			200,000	100.00%	0.40%

注:

1、上述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、本限制性股票计划激励对象不包括独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东、上市公司实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的20.00%。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。董事会审议本激励计划时,关联董事回避表决。

(四)限制性股票计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、限制性股票计划的有效期

限制性股票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归属或作废失效之日止,最长不超过72个月。

2、限制性股票计划的授予日

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。

3、限制性股票计划的归属安排

限制性股票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,但在下列期间不得归属:

(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2个交易日内;

(4)中国证监会及上海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。如相关法律、行政法规、部门规章对不得归属的期间另有规定的,以相关规定为准。

首次授予的限制性股票归属期限和归属安排如下表:

首次授予的限制性股票归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	25%
第三个归属期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日止	25%

预留部分限制性股票归属期限和归属安排如下表:

预留授予的限制性股票归属安排	归属时间	归属权益数量占授予权益总量的比例
第一个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日止	50%

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。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。

4、限制性股票计划禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后其售出限制的时间段。本次限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海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》的规定执行,具体内容如下:

(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》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海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相关规定。

(五)限制性股票的授予价格及确定方法

1、限制性股票的授予价格

本次限制性股票的授予价格为每股180元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股180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。

2、限制性股票的授予价格的确定方法

(1)定价方法

本激励计划限制性股票授予价格采取自主定价方式,确定为180元/股。

本激励计划草案公布前1个交易日交易均价为每股557.19元,本次授予价格占前1个交易日交易均价的32.30%;

本激励计划草案公布前20个交易日交易均价为每股557.10元,本次授予价格占前20个交易日交易均价的32.31%;

(2)定价依据

本次限制性股票的授予价格采取自主定价方式,以自主定价方式确定授予价格的目的是为了促进公司发展、维护股东权益,为公司长远稳健发展提供人才保障。

公司属于人才和技术导向型企业,股权激励是稳定核心人才、促进企业健康稳定发展的有效方法,是对公司薪酬福利制度的重要补充,有利于公司在不同经营环境下获得行业竞争优势。此外,本着激励与约束对等的原则,本次激励计划设置了较长的锁定期及归属期,激发受激励对象的长期工作积极性,将员工的个人收益与公司的业绩增长紧密挂钩。因此本次激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来积极影响。

综合符合相关法律法规、规范性文件和公司的激励目标,公司决定将本次限制性股票的授予价格确定为180元/股。本次激励计划的实施将有助于进一步稳定核心团队,实现员工利益与股东利益的深度绑定。

3、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致,为每股180元。预留部分限制性股票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。

公司聘请的独立财务顾问对本计划的可行性、相关定价依据和定价方法的合理性、是否有利于公司持续发展、是否损害股东利益等发表意见如下:

极米科技2021年股票期权及限制性股票激励计划已经公司第一届董事会第二十五次会议通过,独立董事亦发表了独立意见,激励计划的制定及执行符合相关法律法规和规范性文件的规定;极米科技2021年股票期权及限制性股票激励计划的授予价格符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第十章之第10.6条规定,相关定价依据和定价方法合理、可行,有利于激励计划的顺利实施,有利于现有核心团队的稳定和优秀高端人才的引进,有利于公司的持续发展,不存在损害上市公司及全体股东利益的情形。

(六)限制性股票的授予与归属条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司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:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 法律法规规定不得实行股权激励的;

e) 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:

a) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

f) 中国证监会认定的其他情形。

2、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:

a) 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;

b) 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;

c) 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;

d) 法律法规规定不得实行股权激励的;

e) 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:

a) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

b) 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;

c) 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;

d) 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;

e) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

f) 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;若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。

3、公司层面业绩考核要求

限制性股票计划考核年度为2022-2024年3个会计年度,分年度对公司财务业绩指标进行考核,每个会计年度考核一次,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件,业绩考核目标如下:

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2022	2022年较2020年的营业收入增长率不低于20%
第二个归属期	2023	2023年较2020年的营业收入增长率不低于30%
第三个归属期	2024	2024年较2020年的营业收入增长率不低于40%

注:上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

预留部分限制性股票考核年度为2023年、2024年2个会计年度,分年度对公司财务业绩指标进行考核,每个会计年度考核一次,以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象对应年度的归属条件,对应业绩考核目标如下:

归属安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个归属期	2023	2023年较2020年的营业收入增长率不低于30%
第二个归属期	2024	2024年较2020年的营业收入增长率不低于40%

注:上述指标均以公司年度审计报告所载公司合并报表数据为准。

若公司未满足上述业绩考核目标,所有参与限制性股票计划的激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部取消归属,并作废失效。

4、激励对象个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司制定的《2021年股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法》规定组织实施,并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为五个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核评级	A	B+	B	B-	C
个人层面归属比例	100%	100%	90%	70%	0%

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×个人层面归属比例。

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,不可递延至下一年度。

公司/公司股票因经济形势、市场行情等因素发生变化,继续执行激励计划难以达到激励目的的,经公司董事会及/或股东大会审议确认,可决定对限制性股票计划的尚未归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止限制性股票计划。

5、考核指标的科学性和合理性说明

公司以研发创新为本,始终坚持对产品研发、技术创新的持续投入,近年来始终保持国内投影设备市场占有率第一,公司以发展成为智能投影领域的领军企业为中长期发展目标,而人才是实现公司中长期发展目标的关键。

为实现公司战略目标及保持现有竞争力,本次股权激励计划考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

营业收入增长率指标能够真实反映公司的经营情况、盈利能力和成长性,是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标,该指标有利于公司在面对行业竞争时能够稳健发展,吸引和留住优秀人才,有利于调动激励对象的工作热情和积极性,促使公司战略目标的实现,为股东带来更高效、更持久的回报。

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作出较为准确、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可行权的条件。

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。

(七)限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,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/归属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、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

2、限制性股票授予/归属价格的调整方法

本激励计划公告日至激励对象获授限制性股票前,以及激励对象获授限制性股票后至归属前,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/归属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/归属价格;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/归属价格。

(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/归属价格;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/归属价格。

(3)缩股

$P=P_0\div n$

其中:P_0为调整前的授予/归属价格;n为缩股比例;P为调整后的授予/归属价格。

(4)派息

$P=P_0-V$

其中:P_0为调整前的授予/归属价格;V为每股的派息额;P为调整后的授予/归属价格。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/归属价格不做调整。

3、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/归属价格的议案(因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/归属数量和价格的,除董事会审议相关议案外,必须提交公司股东大会审议)。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。

(八)限制性股票激励计划的会计处理

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,公司将在等待期内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,修正预计可归属的限制性股票的数量,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。

1、会计处理方法

(1)授予日

由于授予日第二类限制性股票尚不能归属,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)确定限制性股票在授予日的公允价值。

(2)归属日前

公司在归属日前的每个资产负债表日,以对可归属的第二类限制性股票数量的最佳估算为基础,按照授予日权益工具的公允价值和第二类限制性股票各期的归属比例将取得员工提供的服务计入成本费用,同时确认所有者权益"资本公积-其他资本公积",不确认其后续公允价值变动。

(3)可归属日之后会计处理

不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

(4)归属日

在归属日,如果达到归属条件,可以归属,结转归属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未被归属而失效或作废,则由公司进行注销,并减少所有者权益。

2、第二类限制性股票公允价值的确定方法及涉及估值模型重要参数取值合理性 。

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,公司以Black-Scholes模型(B-S模型)作为定价模型,公司运用该模型以2021年8月25日为计算的基准日,对授予的第二类限制性股票的公允价值进行了预测算(授予时进行正式测算),具体参数选取如下:

(1)标的股价:557.50元/股(2021年8月25日收盘价为557.50元/股,假设授权日公司收盘价为557.50元/股)。

(2)有效期分别为:2年、3年、4年(授权日至每个行权期首个可行权日的期限)。

(3)历史波动率:17.63%、18.94%、18.13%(分别采用上证指数最近2年、3年、4年的波动率)。

(4)无风险利率:2.10%、2.75%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构2年、3年期、4年期存款基准利率)。

(5)股息收益率:2.39%、2.54%、2.37%(分别采用家用电器行业——指数代码:930697.CSI最近2年、3年、4年股息率)。

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。

3、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。

根据中国会计准则要求,本激励计划首次授予限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示(假设授予日为 2021 年10月):

首次授予限制性股票额度(万股)	限制性股票总成本(万元)	2021年(万元/年)	2022年(万元/年)	2023年(万元/年)	2024年(万元/年)	2025年(万元/年)
16	5,657.34	562.24	2,248.95	1,890.11	696.65	259.38

注:

1、上述费用为预测成本,实际成本与授予价格、授予日、授予日收盘价、授予数量及对可解锁权益工具数量的最佳估计相关;

2、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响;

3、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师所出的审计报告为准;

4、上表中合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异,系四舍五入所致。

限制性股票计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的正向作用情况下,本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑到本激励计划对公司经营发展产生的正向作用,由此激发管理、业务团队的积极性,提高经营效率,降低经营成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。限制性股票授予后,公司将在年度报告中公告经审计的限制性股票激励成本和各年度确认的成本费用金额。

五、本激励计划的实施程序

(一)本激励计划生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要。

2、公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。

董事会审议本激励计划时,作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东大会审议;同时提请股东大会授权,负责实施股票期权及限制性股票的授予、归属(登记)、作废失效、办理有关登记等工作。

3、独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于公司持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。公司将聘请独立财务顾问对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

4、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前,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)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

5、公司股东大会在对本次股票期权及限制性股票激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本次股票期权及限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过,单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东大会审议股权激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

6、本激励计划经公司股东大会审议通过,且达到本激励计划规定的授予条件时,公司在规定时间内向激励对象授予股票期权或限制性股票。经股东大会授权后,董事会负责实施股票期权及限制性股票的授予和归属事宜。

(二)本激励计划的授予程序

1、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见书。

3、公司监事会应当对股票期权可行权日、限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内授予激励对象股票期权及限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划(根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出股票期权或限制性股票的期间不计算在60日内)。

6、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,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)本激励计划的行权/归属程序

1、公司董事会应当在股票期权可行权前、限制性股票归属前,就股权激励计划设定的激励对象可行权条件、归属条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当同时发表明确意见,律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。对于满足可行权条件、归属条件的激励对象,由公司统一办理行权或归属事宜(可分多批次),对于未满足可行权条件或归属条件的激励对象,当批次对应的股票期权或限制性股票应当注销或取消归属并作废失效。上市公司应当在激励对象行权或归属后及时披露董事会决议公告,同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

2、公司统一办理股票期权的行权事宜或限制性股票的归属事宜前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理行权或股份归属涉及的登记结算事宜。

(四)本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东大会审议决定,且不得包括下列情形:

(1)导致加速行权或提前归属的情形;

(2)降低行权价格或授予价格的情形(因资本公积转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低授予价格情形除外)。

3、公司独立董事、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。律师事务所应当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。

(五)本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的,需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本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。

六、公司与激励对象各自的权利义务、争议解决机制

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未达到本激励计划所确定的行权/归属条件,公司将按本激励计划规定的原则,对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、已获授但尚未行权的股票期权取消行权。

2、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。

3、公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合满足行权/归属条件的激励对象按规定进行股票期权的行权及限制性股票的归属操作。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能行权/归属并给激励对象造成损失的,公司不承担责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经董事会薪酬委员会审议并报公司董事会批准,公司可以对激励对象已获授但尚未行权的股票期权注销、已获授但尚未归属的限制性股票取消归属并作废失效。情节严重的,公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

(二)激励对象的权利与义务

1、激励对象应当按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权在行权前、限制性股票在归属前不得转让、担保或用于偿还债务。股票期权在行权前、限制性股票在归属前激励对象不享受投票权和表决权,同时也不参与股票红利、股息的分配。

4、激励对象因激励计划获得的收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、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权/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,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司应与激励对象签署《股权激励授予协议书》,以约定双方的权利义务及其他相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

七、公司/激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1、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未行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效:

(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。

2、公司出现下列情形之一的,本计划不做变更:

(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、分立的情形,公司仍然存续。

3、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。

4、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/归属条件的,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归属的限制性股票不得归属;激励对象获授期权已行权的、获授限制性股票已归属的,所有激励对象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。

(二)激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更,但仍在公司或在公司下属子公司内任职的,其获授的股票期权或限制性股票将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、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度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或其子公司解除与激励对象劳动关系的,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;激励对象已获授但尚未归属的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及已行权股票期权所涉及的个人所得税。

2、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、因个人过错公司解聘、协商解除劳动合同或聘用协议、因丧失劳动能力离职等情形,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;已获授但尚未归属的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及已行权股票期权所涉及的个人所得税。个人过错包括但不限于以下行为:违反了与公司或其关联公司签订的雇佣合同、保密协议、竞业禁止协议或任何其他类似协议;违反了居住国家的法律,导致刑事犯罪或其他影响履职的恶劣情况等。

3、激励对象按照国家法规及公司规定正常退休,应分以下两种情况处理:

(1)退休后返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的,其获授的股票期权及/或限制性股票继续有效并仍按照本激励计划规定的程序办理行权及/或归属。发生本款所述情形后,激励对象无个人绩效考核的,其个人绩效考核条件不再纳入归属条件;有个人绩效考核的,其个人绩效考核仍为股票期权行权条件或限制性股票归属条件之一。

(2)退休后不再在公司继续任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务的,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;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象退休前需要向公司支付完毕已归属限制性股票及已行权股票期权所涉及的个人所得税。

4、激励对象因伤因病丧失劳动能力的,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,其获授的股票期权及/或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行权及/或归属,且公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权/归属条件,其他行权/归属条件仍然有效。激励对象离职前需要向公司支付完毕及已行权股票期权及/或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行权的股票期权不得行权,由公司注销;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。激励对象退休前需要向公司支付完毕已行权股票期权及/或已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

5、激励对象身故,应分以下两种情况处理:

(1)激励对象若因工伤身故的,其获授的股票期权及/或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,并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理行权及/或归属;公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权及/或归属条件,继承人在继承前需向公司支付完毕已行权股票期权及/或已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(2)激励对象非因工伤身故的,在情况发生之日,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;已获授但尚未归属的限制性股票不得归属,并作废失效。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产向公司支付完毕已行权股票期权及/或已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

6、本激励计划未规定的其它情况由公司董事会认定,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及/或双方签订的《股权激励授予协议书》所发生的或与本激励计划及/或《股权激励授予协议书》相关的争议或纠纷,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。

八、上网公告附件

(一)《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划(草案)》

(二)《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划实施考核管理办法》

(三)《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划激励对象名单》

(四)成都极米科技股份有限公司独立董事关于第一届董事会第二十五次会议相关事项的独立意见

(五)中国国际金融股份有限公司关于《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划(草案)》之独立财务顾问报告

(六)北京中伦(成都)律师事务所关于《成都极米科技股份有限公司2021年股票期权及限制性股票激励计划(草案)》之法律意见书

(七)成都极米科技股份有限公司监事会关于公司2021年股票期权及限制性股票激励计划(草案)的核查意见

特此公告。

成都极米科技股份有限公司

董事会

2021年8月26日