证券代码：688787　证券简称：海天瑞声　公告编号：2022-013

北京海天瑞声科技股份有限公司 2022 年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：限制性股票（第二类）

● 股份来源：北京海天瑞声科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）向激励对象定向发行的公司 A 股普通股

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：《北京海天瑞声科技股份有限公司 2022 年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 128.40 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 4,280.00 万股的 3.00%。其中首次授予 102.72 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.40%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 25.68 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.60%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

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，吸引和留住优秀人才，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，使各方共同关注和推动公司的长远发展，确保公司现有业务的发展壮大及智能驾驶数据业务板块的成功开展，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，根据《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》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《科创板上市公司自律监管指南第 4 号——股权激励信息披露》（以下简称“《监管指南第 4 号》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《北京海天瑞声科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本激励计划。

截至本激励计划公告日，本公司不存在其他正在执行的对董事、监事、高级管理人员、核心技术人员、员工实行的股权激励制度安排。

二、股权激励方式及标的股票来源

（一）股权激励方式

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票。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责任公司上海分公司进行登记。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。

（二）标的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的 A 股普通股股票。

三、股权激励计划拟授予的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予 128.40 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 4,280.00 万股的 3.00%。其中首次授予 102.72 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.40%，首次授予部分占本次授予权益总额的 80.00%；预留 25.68 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 0.60%，预留部分占本次授予权益总额的 20.00%。

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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的 20.00%。本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，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的 1.00%。

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数量进行相应的调整。

四、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

本激励计划授予激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《监管指南第 4 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。

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公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的董事、高级管理人员、核心技术人员及董事会认为需要激励的其他人员。激励对象不包括公司独立董事、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、子女以及外籍员工。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司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限制性股票涉及的激励对象共计 97 人，约占公司全部职工人数 245 人（截至 2021 年 12 月 31 日）的 39.59%。包括：

（1）董事、高级管理人员、核心技术人员；

（2）董事会认为需要激励的其他人员。

依据公司的整体战略规划，将上述激励对象分为两类进行差异化设置，第一类激励对象主要保障公司现有业务的扩张，共 93 人，第二类激励对象着力于智能驾驶数据业务的开展并兼顾公司现有业务扩张，共 19 人。1

1 注：第一类激励对象人数和第二类激励对象人数的合计数与首次授予激励对象总人数的差异，系有 15 人既获授第一类激励对象股票份额又获授第二类激励对象股票份额。

以上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、子女以及外籍员工。

本激励计划激励对象中，董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或者公司董事会聘任。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子公司存在聘用或劳动关系。

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	国籍	职务	第一类激励对象获授限制性股票数量(股)	第二类激励对象获授限制性股票数量(股)	授予权益合计(股)	占授予权益总数的比例	占本激励计划公告时股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员								
1	李科	中国	董事、副总经理、核心技术人员	84,280	36,120	120,400	11.72%	0.28%
2	黄宇凯	中国	董事、副总经理、核心技术人员	60,000	40,000	100,000	9.74%	0.23%
3	吕思遥	中国	董事、副总经理、财务负责人、董事会秘书	80,000	20,000	100,000	9.74%	0.23%
4	平原	中国	副总经理	34,560	23,040	57,600	5.61%	0.13%
5	郝玉峰	中国	副总经理、核心技术人员	9,600	0	9,600	0.93%	0.02%
6	曹琼	中国	计算机视觉业务部总监、核心技术人员	11,520	11,520	23,040	2.24%	0.05%
7	邵志明	中国	研发中心算法部高级经理、核心技术人员	14,160	3,540	17,700	1.72%	0.04%
小计				294,120	134,220	428,340	41.70%	1.00%
二、其他激励对象								
董事会认为需要激励的其他人员（90 人）				502,495	96,365	598,860	38.30%	1.40%
首次授予限制性股票数量合计				796,615	230,585	1,027,200	80.00%	2.40%
三、预留部分				256,800	0	256,800	20.00%	0.60%
总计				1,053,415	230,585	1,284,000	100.00%	3.00%

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%。公司全部有效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、本计划首次授予的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、子女以及外籍员工。

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。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（四）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。

（五）在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生《上市公司股权激励管理办法》及本激励计划规定的不得成为激励对象情形的，该激励对象不得被授予限制性股票，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

五、本次激励计划的相关时间安排

（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）本激励计划的相关日期及期限

1.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。

2.归属日

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，但不得在下列期间内归属：

（1）公司定期报告公告前 30 日，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；

（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，至依法披露或 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《上海证券交易所科创板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。如未来相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，以新的要求为准。

3.归属安排

（1）本激励计划首次授予的限制性股票的归属期限和归属安排，具体如下：

第一类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予第二个归属期	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	40%
首次授予第三个归属期	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	30%
第二类激励对象		
归属安排	归属时间	归属权益数量占首次授予权益总量的比例
首次授予第一个归属期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
首次授予第二个归属期	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%

（2）本激励计划预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下：

若预留部分在 2022 年授予完成，则预留部分限制性股票与首次授予部分第一类激励对象的归属期限和归属安排一致；若预留部分在 2023 年授予完成，则预留授予的限制性股票的归属期限和归属比例安排具体如下：

归属安排	归属时间	归属权益数量占预留授予权益总量的比例
预留授予第一个归属期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予第二个归属期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 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。

4.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获授股票归属后不设置禁售期，激励对象为公司董事、高级管理人员的，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。

（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。

六、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

本次限制性股票（含预留）的授予价格不低于 30 元/股，公司以控制股份支付费用为前提，届时授权公司董事会以授予日公司股票收盘价为基准，最终确定限制性股票授予价格，但授予价格不得低于 30 元/股。

（二）限制性股票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的定价方法为自主定价，授予价格不得低于 30 元/股，该最低价格约占本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价每股 47.31 元的 63.41%；

本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价为每股 54.08 元，该最低价格约占前 20 个交易日公司股票交易均价的 55.47%；

本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价为每股 70.96 元，该最低价格约占前 60 个交易日公司股票交易均价的 42.28%；

本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价为每股 78.95 元，该最低价格约占前 120 个交易日公司股票交易均价的 38.00%。

2、定价依据

本激励计划是公司上市后首期股权激励计划，限制性股票的授予价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了吸引、激励、留住关键核心人才，稳定核心团队，同时兼顾维护股东基本利益，促进公司长远稳健发展，本着激励与约束对等的原则而定。

公司主要从事训练数据的研发设计、生产及销售业务，为人工智能产业链上的各类机构提供训练数据产品及服务。人工智能相关产业作为典型的技术密集型行业，不断研发出满足市场需求的新产品、新技术是公司在行业竞争中持续保持领先并不断扩大优势的关键因素。稳定而经验丰富的管理团队为公司明晰战略方向、提升运营效率、加快市场开拓、提升市场竞争力提供了强有力的人力资源支持。基于公司面临的人才竞争状况，公司实施长期股权激励政策能形成对员工现有薪酬政策的有效补充，起到降低公司人力成本、激发员工动力、吸引和留住优秀行业人才的作用。此外，近年来由于疫情等因素影响，宏观经济环境的不确定性增加，股市行情也受之影响，面对当前市场形势，为一定程度上降低这种波动对激励对象产生负激励的可能性，公司需要合理设置授予价格，以达到稳定和激励核心团队的效果，保障股权激励计划的有效性。因此，本激励计划的定价综合考虑了激励力度和公司股份支付费用影响等因素，并合理确定了激励对象范围、归属时间、授予权益数量和业绩指标，遵循了激励与约束对等原则，不会对公司经营造成负面影响，体现了公司实际激励需求，具有合理性。

综上，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定本次限制性股票的授予价格不得低于 30 元/股，实际授予价格由股东大会授权董事会以授予日公司股票收盘价为基准最终确定。本次激励计划的实施将更加稳定核心团队，实现员工利益与股东利益的深度绑定。公司聘请的有证券从业资质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了意见。具体详见披露于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）的《上海荣正投资咨询股份有限公司关于北京海天瑞声科技股份有限公司 2022 年限制性股票激励计划（草案）之独立财务顾问报告》。

七、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。

（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；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.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.公司层面业绩考核要求

（1）本激励计划第一类激励对象首次授予限制性股票的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2021 年营业收入值为基数，对各考核年度营业收入值定比 2021 年营业收入值的增长率（A）或对各考核年度营业收入累计值定比 2021 年营业收入值的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X。具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2022 年	30%	25%	2022 年营业收入增长率 30%	2022 年营业收入增长率 25%
第二个归属期	2023 年	70%	55%	2022 年和 2023 年两年累计营业收入增长率 200%	2022 年和 2023 年两年累计营业收入增长率 180%
第三个归属期	2024 年	125%	100%	2022 年、2023 年和 2024 年三年累计营业收入增长率 425%	2022 年、2023 年和 2024 年三年累计营业收入增长率 380%

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

②上述各考核年度营业收入累计值计算方式为自 2022 年度起各年度营业收入之和，例如：2022 年考核年度营业收入累计值为 2022 年营业收入值，2023 年考核年度营业收入累计值为 2022 年度与 2023 年度营业收入之和，以此类推。

（2）本激励计划第二类激励对象首次授予限制性股票的考核年度为 2022-2023 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2021 年营业收入值为基数，对各考核年度营业收入值定比 2021 年营业收入值的增长率（A）或对各考核年度营业收入累计值定比 2021 年营业收入值的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X。具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2022 年	30%	25%	2022 年营业收入增长率 30%	2022 年营业收入增长率 25%
第二个归属期	2023 年	70%	55%	2022 年和 2023 年两年累计营业收入增长率 200%	2022 年和 2023 年两年累计营业收入增长率 180%

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

②上述各考核年度营业收入累计值计算方式为自 2022 年度起各年度营业收入之和，例如：2022 年考核年度营业收入累计值为 2022 年营业收入值，2023 年考核年度营业收入累计值为 2022 年度与 2023 年度营业收入之和。

（3）若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年授出，则预留部分限制性股票的考核年度及各考核年度的考核安排与第一类激励对象首次授予部分考核一致。

若本激励计划预留授予的限制性股票在 2023 年授出，则预留授予限制性股票考核年度为 2023-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以 2021 年营业收入值为基数，对各考核年度营业收入值定比 2021 年营业收入值的增长率（A）或对各考核年度营业收入累计值定比 2021 年营业收入值的增长率（B）进行考核，根据上述任一指标完成情况确定公司层面归属比例 X。具体考核目标如下：

归属期	对应考核年度	各考核年度营业收入增长率（A）		各考核年度累计营业收入增长率（B）	
		目标值（Am）	触发值（An）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个归属期	2023 年	70%	55%	2023 年营业收入增长率 70%	2023 年营业收入增长率 55%
第二个归属期	2024 年	125%	100%	2023 年和 2024 年两年累计营业收入增长率 295%	2023 年和 2024 年两年累计营业收入增长率 255%

注：①上述“营业收入”以经审计的合并报表所载数据为计算依据。

②上述各考核年度营业收入累计值计算方式为自 2023 年度起各年度营业收入之和，例如：2023 年考核年度营业收入累计值为 2023 年营业收入值，2024 年考核年度营业收入累计值为 2023 年度与 2024 年度营业收入之和。

（4）公司层面归属比例（X）的确定规则

考核指标	业绩完成度	公司层面归属比例（X）
各考核年度营业收入增长率（A）	A≧Am	X=100%
	An≦A<Am	X=A/Am*100%
	A<An	X=0
各考核年度累计营业收入增长率（B）	B≧Bm	X=100%
	Bn≦B<Bm	X=B/Bm*100%
	B<Bn	X=0
公司层面归属比例 X 的确定规则	当考核指标出现 A≧Am 或 B≧Bm 时，X=100%；当考核指标出现 A<An 且 B<Bn 时，X=0；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时，X=A/Am*100%或 X=B/Bm*100%。若营业收入增长率、营业收入累计增长率均达到触发值及以上，则公司层面归属比例（X）以孰高者确定。	

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。公司层面实际归属数量=公司层面归属比例×公司当年计划归属数量。各归属期内，按照公司层面业绩考核指标达成情况确定实际可归属数量，根据公司层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，作废失效。

5.业务单元层面的考核要求：

本激励计划对首次授予的第二类激励对象设置智能驾驶数据业务单元层面考核，该业务单元层面的具体考核要求按照公司与各激励对象签署的《限制性股票授予协议书》执行。业务单元层面考核目标如下：

归属期	对应考核年度	智能驾驶数据业务评分（C）	
		目标值（Cm）	触发值（Cn）
第一个归属期	2022 年	100 分	80 分
第二个归属期	2023 年	100 分	80 分

考核指标	业绩完成度	业务单元层面归属比例（Y）
智能驾驶数据业务评分（C）	C≧Cm	Y=100%
	Cn≦C< Cm	Y=C/Cm*100%
	C< Cn	Y=0

业务单元层面实际归属数量=公司层面归属比例×公司当年计划归属数量×业务单元层面归属比例。各归属期内，第二类激励对象按照智能驾驶数据业务单元层面考核指标达成情况确定实际可归属数量，根据智能驾驶数据业务单元层面考核结果当年不能归属的限制性股票不得归属或递延至下期归属，作废失效。

6.个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，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 S、A、B、C、D 五档，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实际归属的股份数量：

评价结果	S	A	B	C	D
归属比例	100%	100%	100%	70%	0

第一类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×公司层面归属比例×个人层面归属比例；

第二类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×公司层面归属比例×业务单元层面归属比例×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的权益作废失效处理，不可递延至以后年度。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

为了确保公司现有业务的发展壮大及智能驾驶数据业务板块的成功开展，依据相关法律法规和《公司章程》的基本规定，对本激励计划设置了公司层面业绩考核、专项业务单元层面考核和个人层面绩效考核。

公司选取营业收入增长率及累计营业收入增长率作为公司层面业绩考核指标，上述指标为公司核心财务指标。营业收入是公司的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。营业收入同时也是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，营业收入增长率反映了公司成长能力和行业竞争力提升。公司综合考量了宏观经济环境、行业发展趋势、市场竞争及公司战略规划与自身经营情况等相关因素，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，为本次限制性股票激励计划设定了上述营业收入增长率及累计营业收入增长率指标，本次阶梯归属考核模式，实现权益归属比例动态调整，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。

智能驾驶数据业务是公司从整体规划出发，业务版图从基础数据服务领域向行业数据领域拓展的第一个大型应用场景，对公司未来三至五年有重要的战略意义。从业务拓展的角度出发，公司选取综合业绩考核评分的方式，兼顾技术壁垒建设、市场拓展、团队建设、收入规模、盈利能力等多方面因素，综合考量行业发展趋势、市场竞争及自身情况等相关因素，合理、科学的设定目标，保障该业务单元的成功和公司战略意图的实现。

基于公司层面和业务单元层面的考核目标，公司设置了相应的个人绩效考核体系，以实现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对应考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。并根据不同激励对象的考核结果确定差异化的归属比例，真正达到激励优秀、鼓励价值创造的效果。

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。

八、股权激励计划的实施程序

（一）限制性股票激励计划生效程序

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，负责实施限制性股票的授予、归属（登记）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，通过公司官网或者其他途径，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限制性股票。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予和归属事宜。

（二）限制性股票的授予程序

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《限制性股票授予协议书》，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。预留限制性股票的授予方案由董事会确定并审议批准。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限制性股票的期间不计算在 60 日内）。

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）限制性股票的归属程序

1.公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象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。对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜，对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，并作废失效。上市公司应当在激励对象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股份归属事宜。

（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）导致提前归属的情形；

（2）降低授予价格的情形（因资本公积转增股本、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《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。

九、限制性股票授予/归属数量及价格的调整方法和程序

（一）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=Q0×（1+n）

其中：Q0 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=Q0×P1×（1+n）÷（P1+P2×n）

其中：Q0 为调整前的限制性股票授予/归属数量；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股份公司总股本的比例）；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

3.缩股

Q=Q0×n

其中：Q0 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=P0÷（1+n）

其中：P0 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=P0×（P1+P2×n）÷[P1×（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股份公司总股本的比例）；P 为调整后的授予价格。

3.缩股

P=P0÷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。

4.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。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（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。

十、会计处理方法与业