证券代码:688095 证券简称:福昕软件 公告编号:2022-048

福建福昕软件开发股份有限公司 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:公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

● 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:

《福建福昕软件开发股份有限公司 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")拟向激励对象授予限制性股票总计 194.94 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,620.2302 万股的 2.94%。其中,首次授予 166.42 万股,占本激励计划拟授予总量的 85.37%,占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,620.2302 万股的 2.51%;预留 28.52 万股,占本激励计划拟授予总量的 14.63%,占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,620.2302 万股的 0.43%。

一、股权激励计划目的

为了进一步健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,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《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"《自律监管指南》")等有关法律、法规和规范性文件以及《福建福昕软件开发股份有限公司章程》(以下简称"《公司章程》")的规定,制定本激励计划。

二、其他股权激励计划及长期激励机制的简要情况

截至本激励计划公告日,本公司同时正在实施 2021 年限制性股票激励计划。

1、2021 年限制性股票激励计划的简要情况

公司于 2021 年 2 月 22 日以 185.49 元/股的授予价格向 209 名激励对象授予 120.35 万股第二类限制性股票。公司分别于 2021 年 6 月 28 日、2022 年 6 月 28 日实施了 2020 年度权益分派和 2021 年度权益分派,前述授予第二类限制性股票的授予价格由 185.49 元/股调整为 131.35 元/股,授予数量由 120.35 万股调整为 168.49 万股。截至目前,前述 168.49 万股第二类限制性股票均未进行归属。

本次激励计划与正在实施的 2021 年限制性股票激励计划互相独立,不存在相关联系。 三、股权激励方式及标的股票来源

(一)股权激励方式

本激励计划采取的激励工具为限制性股票(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从二级市场回购的和/或向激励对象增发的公司 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

本激励计划涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的公司 A 股普通股股票和/或向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

四、股权激励计划拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予限制性股票总计 194.94 万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,620.2302 万股的 2.94%。其中,首次授予 166.42 万股,占本激励计划拟授予总量的 85.37%,占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,620.2302 万股的 2.51%;预留 28.52 万股,占本激励计划拟授予总量的 14.63%,占本激励计划草案公告日公司股本总额 6,620.2302 万股的 0.43%。

公司 2021 年第一次临时股东大会审议通过的《2021 年限制性股票激励计划(草案)》尚在实施中。截至本激励计划公告时,2021 年限制性股票激励计划已授予 120.35 万股第二类限制性股票,公司于 2022 年 6 月 28 日实施了 2021 年度权益分派,前述授予第二类限制性股票的数量由 120.35 万股调整为 168.49 万股,加上本次拟授予的 194.94 万股第二类限制性股票,合计共 363.43 万股,占目前公司股本总额的 5.49%。

截至本激励计划草案公告日,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公司标的股票数量,累计未超过公司股本总额的 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%。

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。

五、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》《自律监管指南》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

本激励计划涉及的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心技术人员、董事会认为需要激励的其他人员(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)。

(二)激励对象总人数及占比

1、本激励计划首次授予限制性股票的激励对象共计 181 人,约占公司 2021 年底员工总数 801 人的 22.60%,包括:

(1)董事、高级管理人员;

(2)核心技术人员;

(3)董事会认为需要激励的其他人员。

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的规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。

2、以上激励对象含外籍员工,该部分外籍员工成为激励对象的原因在于:公司收入的主要来源于海外,在现有的主要海外销售区域持续进行营销投入外,将逐步拓展更多的海外新兴市场;随着公司海外业务规模的扩张,吸引、稳定外籍优秀人才是公司未来保持可持续发展的重要手段之一,亦可以有效推动公司国际化发展战略的实施。被纳入激励对象的外籍员工任职于技术研发、国外市场销售及运营等关键岗位,在公司的技术、业务和经营等方面有重要作用;通过本次股权激励计划的实施,将进一步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。因此,将该部分外籍员工纳入激励对象具备必要性、合理性。

3、预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定,激励对象经董事会提出、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。预留限制性股票的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	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股本总额的比例
一、董事、高级管理人员、核心技术人员						
1	Gao George Zhendong	美国	董事、副总裁	7.01	3.60%	0.11%
2	翟浦江	中国	董事、副总裁	2.65	1.36%	0.04%
3	韦积庆	中国台湾	副总裁、核心技术人员	5.04	2.59%	0.08%
4	李蔚岚	中国	财务负责人	2.49	1.28%	0.04%
5	梁俊义	中国	核心技术人员	1.69	0.87%	0.03%
6	魏群	中国	核心技术人员	1.55	0.80%	0.02%
7	黄鹏	中国	核心技术人员	1.52	0.78%	0.02%
8	孟庆功	中国	核心技术人员	0.84	0.43%	0.01%
小计				22.79	11.69%	0.34%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(173 人)				143.63	73.68%	2.17%
首次授予部分合计(181 人)				166.42	85.37%	2.51%
三、预留部分				28.52	14.63%	0.43%
合计				194.94	100.00%	2.94%

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审议时公司股本总额的 20%。

2、本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、预留部分的激励对象将于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,公司将网站或者其他途径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。

六、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 50 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,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。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。

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)公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟年度报告和半年度报告公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算,至公告前 1 日;

(2)公司季度报告、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 发生之日或在决策过程中,至依法披露之日内;

(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。

3.归属安排

本激励计划首次授予限制性股票的归属期限和归属安排具体如下:

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	自相应批次限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	33%
第二个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	33%
第三个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 36 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	34%

若预留部分在公司 2022 年三季报披露之前授予,则预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排同首次一致;若预留部分在公司 2022 年三季报披露之后授予,则预留授予的限制性股票的归属期限和归属安排具体如下:

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	自相应批次限制性股票授予之日起 12 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个归属期	自相应批次限制性股票授予之日起 24 个月后的首个交易日至相应批次限制性股票授予之日起 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,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)激励对象为公司董事和高级管理人员的,减持公司股票还需遵守《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》等相关规定。

(4)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。

七、限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

(一)首次授予部分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 47.44 元,即满足授予条件和归属条件后,激励对象可以每股 47.44 元的价格购买公司从二级市场回购的和/或向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

(二)首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划首次授予限制性股票的授予价格依据草案董事会召开之日前 60 个交易日公司股票交易均价的 65.00%确认,为每股 47.44 元。

1、本激励计划公告前 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),为每股 77.27 元,本次授予价格占前 1 个交易日公司股票交易均价的 61.40%;

2、本激励计划公告前 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),为每股 76.71 元,本次授予价格占前 20 个交易日公司股票交易均价的 61.84%;

3、本激励计划公告前 60 个交易日公司股票交易均价(前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量),为每股 73.21 元,本次授予价格占前 60 个交易日公司股票交易均价的 64.80%;

4、本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价(前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量),为每股 73.11 元,本次授予价格占前 120 个交易日公司股票交易均价的 64.89%。

(三)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。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。

(四)定价依据

公司本次限制性股票的授予价格及定价方法,是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的,基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可,本着激励与约束对等的原则而定。

公司的主营业务为在全球范围内向各行各业的机构及个人提供 PDF 电子文档软件产品及服务,主要包括 PDF 编辑器与阅读器产品、开发平台与工具以及基于企业内部服务器及云端的 PDF 相关独立产品。软件开发行业属于技术密集型产业,主要依赖于关键管理人员、核心技术人员和成熟销售人员为主的人力资源,随着软件行业的发展,行业相关人才的竞争日益加剧,若公司未来无法为核心员工提供富有竞争力的薪酬水平和激励机制,公司可能会面临人才流失的风险。

当前公司发展规模迅速扩大,加强了人力资源储备,优化人力资源配置,跨地域、多领域人才广泛引进,公司本次股权激励的实施是不仅是对公司员工历史贡献的肯定,现有薪酬的有效补充,而且是进一步稳定公司核心团队和核心骨干人员,使公司在行业优秀人才竞争中掌握主动权,不断增强自身核心竞争力。

本次股权激励计划授予价格的确定方法综合考虑了激励计划的有效性、员工的激励性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和授予权益数量,遵循了激励约束对等原则,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,且激励对象未来的收益取决于公司未来业绩发展和二级市场股价。从激励性角度而言,定价具有合理性和科学性。

综上,在符合相关法律法规、规范性文件的基础上,公司确定了本次限制性股票激励计划授予价格,此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将对本计划的可行性、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。具体详见公司 2022 年 8 月 20 日刊登在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公司 2022 年限制性股票激励计划(草案)之独立财务顾问报告》。

八、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)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;若公司发生不得实施股权激励的情形,且激励对象对此负有责任的,或激励对象发生上述第 2 条规定的不得被授予限制性股票的情形,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

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 年度综合业务额为基数,根据各考核年度的综合业务额增长率 X,确定各年度的业绩考核目标对应的归属批次及公司层面归属比例。

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%	公司层面归属比例 50%
第一个归属期	2022	X≥13.81%	10.66%≤X<13.81%	7.51%≤X<10.66%
第二个归属期	2023	X≥42.26%	32.79%≤X<42.26%	23.63%≤X<32.79%
第三个归属期	2024	X≥77.83%	59.35%≤X<77.83%	42.18%≤X<59.35%

注:1、年度综合业务额=年度永久授权业务收入+∑(订阅业务 ARR* 价格折算系数)。其中存在转换情况的 Editor 产品的价格折算系数为 2,不存在转换情况的 eSign 以及在线服务等订阅业务的价格折算系数为 1。若公司后续有新产品,将根据其收费模式分别计入永久授权业务收入或订阅业务 ARR,若新产品不涉及转换,则价格折算系数为 1。若有其他产品加入转换,则价格折算系数根据订阅模式与永久授权模式的价格比例确定。

2、ARR:"年度经常性收入"(Annual Recurring Revenue)的英文缩写,指将定期订阅的合同经常性收入部分规范为一年期的价值。

3、年度综合业务额将经公司聘请的会计师事务所进行核验。

若预留部分在公司 2022 年第三季度报告披露之前授予,则预留部分的业绩考核与首次授予一致;若预留部分在公司 2022 年第三季度报告披露之后授予,则预留部分业绩考核年度为 2023-2024 年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	业绩考核目标 A	业绩考核目标 B	业绩考核目标 C
		公司层面归属比例 100%	公司层面归属比例 80%	公司层面归属比例 50%
第一个归属期	2023	X≥42.26%	32.79%≤X<42.26%	23.63%≤X<32.79%
第二个归属期	2024	X≥77.83%	59.35%≤X<77.83%	42.18%≤X<59.35%

注:1、年度综合业务额=年度永久授权业务收入+∑(订阅业务 ARR* 价格折算系数)。其中存在转换情况的 Editor 产品的价格折算系数为 2,不存在转换情况的 eSign 以及在线服务等订阅业务的价格折算系数为 1。若公司后续有新产品,将根据其收费模式分别计入永久授权业务收入或订阅业务 ARR,若新产品不涉及转换,则价格折算系数为 1。若有其他产品加入转换,则价格折算系数根据订阅模式与永久授权模式的价格比例确定。

2、ARR:"年度经常性收入"(Annual Recurring Revenue)的英文缩写,指将定期订阅的合同经常性收入部分规范为一年期的价值。

3、年度综合业务额将经公司聘请的会计师事务所进行核验。

若公司未满足上述业绩考核目标 C,则所有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。

5.满足激励对象个人层面绩效考核要求

所有激励对象的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 A、B、C、D(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核视为 D)四个档次,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:

考核结果	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	80%	50%	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×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

所有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。

若公司/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,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归属的某一批次/多个批次的限制性股票取消归属或终止本激励计划。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票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和个人层面绩效考核。

对于 PDF 编辑器业务而言,公司计划逐步从永久授权模式为主的业务模式向订阅模式转型,订阅模式有利于实现软件生命周期的延续,同时为用户提供更及时的更新及更安全的服务。由于订阅模式已在 SaaS 公司中广泛推行多年,有 Adobe、Microsoft 等头部企业进行了多年的市场教育,客户对于该模式的接受程度已大大提高,因此,公司决定从以永久授权模式为主的业务模式向订阅模式转型。转型期内,由于在在两种业务模式收入确认方式的差异,导致无法简单通过营业收入来判断公司的实际业绩情况,因此本次激励计划设置的公司层面业绩考核指标为年度综合业务额增长率,以综合反映公司的实际业务情况。

年度综合业务额=年度永久授权业务收入+∑(订阅业务 ARR* 价格折算系数)。其中存在转换情况的 Editor 产品的价格折算系数为 2(根据两种模式下的定价比例确定),不存在转换情况的 eSign 以及在线服务等订阅业务的价格折算系数为 1。若公司后续有新产品,将根据其收费模式分别计入永久授权业务收入或订阅业务 ARR,若新产品不涉及转换因此价格折算系数为 1。若有其他产品加入转换,则价格折算系数根据订阅模式与永久授权模式的价格比例确定。

关于业务模式的说明:

1)永久授权模式:指用户购买了公司的某一版本软件产品,即可不限期地使用该版本的产品,同时,公司收入确认的方式为按时点确认,即在用户拥有对产品的使用权的时点一次性全额确认软件授权收入。同时购买永久授权业务的用户通常会选择配套一定期限的维护服务,以保证使用期间内版本的升级与持续维护,维护费在服务期限内平均确认收入。

2)订阅模式:指用户在其所购买的授权期限内,可以使用公司产品并享有升级维护等服务,过期后用户需要重新购买一定期间的授权,才能获取软件产品的使用授权与服务。订阅模式下,收入确认方式按时期确认,在用户所购买的授权期限内平均确认收入。由于订阅模式的收入存在分摊,无法直接反应当年度的业务情况,尤其在转型期该差异就会特别突出。因此对于采用订阅模式的 SaaS 企业通常采用 ARR 即将定期订阅的合同经常性收入部分规范为一年期的价值,来衡量 SaaS 公司的业务规模。

对于存在转换情况的 Editor 产品,若其永久授权收入或该部分的收入目标增长额下降,则下降的部分需由订阅业务 ARR 的增长额将其补足。由于订阅年度订单的定价与授权订单的定价存在差异,Editor 的年度订阅价格相当于授权产品价格的 50%,为了将订阅订单价算成与授权订单同样的可比口径,因此将订阅 ARR* 价格折算系数确定为 2,使得授权业务与订阅业务实现可比转换。对于不存在转换的业务,则直接计算其产品的永久授权收入或订阅 ARR(价格折算系数为 1),同时各年度都将保持统一口径,最终衡量增长情况。

股权激励是公司吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,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的重要工具,是公司实现未来业绩的持续增长的重要动力,为保证公司转型过程中的经营情况持续发展,真正发挥股权激励的效力,因此采用年度综合业务额的增长率作为本次股权激励的考核指标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,公司为本次限制性股票计划激励对象设置了业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外,公司对所有激励对象个人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核结果,确定激励对象个人是否达到归属条件。

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。

九、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.公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

5.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。

6.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。

7.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。

十、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=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、派息、增发

公司在发生派息、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=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。

十一、会计处理方法与业绩影响测算

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

对于第二类限制性股票,公司将按照授予日股票期权的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》,并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《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 模型来计算第二类限制性股票的公允价值,并于 2022 年 8 月 19 日用该模型对首次授予的 166.42 万股第二类限制性股票进行预测算(授予时进行正式测算)。具体参数选取如下:

1、标的股价:75.35 元/股(假设公司授予日收盘价为 2022 年 8 月 19 日收盘价