

(上接D34版)

二、激励对象的范围
本激励计划授予的激励对象不超过116人,包括:
(一)公司(含子公司)任职的董事、高级管理人员;
(二)董事会认为需要激励的其他人员。
以上激励对象中,不包含公司独立董事、监事、单独或合计持有公司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,董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时,以及在本激励计划的考核期内于公司(含子公司)任职并签署劳动合同或聘用协议。

三、激励对象的核实
(一)本激励计划经董事会审议通过后,公司将内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。

(二)监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司将在股东会审议本激励计划前5日披露监事会对于激励对象名单审核及公示情况的说明。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

第五章 股票期权所涉股票来源、数量 and 分配

一、本激励计划的股票来源
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、拟授予股票期权数量
本激励计划拟授予的股票期权数量为7,500万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额325,781.75万股的2.30%,无预留权益。在满足行权条件的情况下,激励对象获得的每一份股票期权拥有在可行权期内可行权以购买1股公司股票的权利。
公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。本激励计划同一名称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股票累计不超过公司股本总额的1%。

三、激励对象获授的股票期权分配情况
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	姓名	职务	获授的股票期权数量(万份)	占本次授予股票期权总数的比例	占公司总股本的比例
1	赵伟	副董事长、总经理	200.00	2.67%	0.06%
2	黄群辉	董事、副总经理	200.00	2.67%	0.06%
3	关勇新	董事、副总经理	200.00	2.67%	0.06%
4	蔡晋朝	董事、副总经理	200.00	2.67%	0.06%
5	曾庆豪	财务总监	200.00	2.67%	0.06%
6	李国平	副总经理	200.00	2.67%	0.06%
7	施飞	副总经理	200.00	2.67%	0.06%
8	周旋	副总经理兼董事会秘书	200.00	2.67%	0.06%
董事或高级管理人员共计(18人)			1,600.00	21.33%	0.49%
董事会认为需要激励的其他人员(108人)			5,900.00	78.67%	1.81%
合计			7,500.00	100.00%	2.30%

注:1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司目前总股本的1%。公司全部有效的激励计划所涉及标的股票总数累计不超过公司目前股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上表中数据若出现总数与各方项数值之和及尾数不符,均为四舍五入原因所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予日起至全部行权或注销之日止,最长不超过72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。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司将按照相关规定召开董事会授予股票期权,并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作,应终止实施本激励计划,未授予的股票期权失效。
股票期权授予日至股票期权可行权日之间的等待期为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,自授予之日起计算,授予日与可行权日之间的间隔不得少于12个月,授予的股票期权等分为13个月、25个月、37个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或质押或偿还债务。

三、本激励计划的可行权日

本激励计划股票期权自等待期满后开始可行权。可行权日必须为交易日,但不得在下列期间内行权:
(一)公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告前十五日起算;
(二)公司季报报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;
(三)自可能对公司股票及其衍生品交易价格产生较大影响的重事件发生之日或者进入决策程序之日至依法披露之日;

(四)中国证监会及深圳证券交易所规定的其他时间。

上述“重事件”为公司依据《证券法》《深圳证券交易所上市公司信息披露管理办法》等法律法规的规定应当披露的交易或其他重大事项。在本激励计划有效期内,如相关法律法规、部门规章和《公司章程》中对上述期间的有关规定发生变化,则本激励计划股票期权的行权日将根据最新规定相应调整。

五、本激励计划的行权安排

授予的股票期权的行权安排如下表所示:

行权安排	行权期限	行权比例
第一个行权期	自授予日起13个月后的首个交易日起至授予日起25个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予日起25个月后的首个交易日起至授予日起37个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自授予日起37个月后的首个交易日起至授予日起49个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期限内未申请行权或行权未达行权条件而不能申请行权的当期股票期权,不得行权或顺延至下期行权,公司将按本激励计划规定的原则办理注销。

六、本激励计划的禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行出售限制的时间段。本计划的禁售期按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行,具体如下:
(一)激励对象为公司董事和高级管理人员的,其在任职期间内所获股票自授予之日起不得转让其所持有本公司股票总数的25%;在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份。
(二)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。

(三)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《上市公司董事、高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号——股东及董事、高级管理人员减持股份》等相关规定。
(四)在本激励计划的有效期内,如果《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件及《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,则前述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《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定。

七、股票期权的价格及行权价格的确定方法

一、授予的股票期权的行权价格
本激励计划授予的股票期权行权价格为每股4.99元,即满足行权条件后,激励对象获授的每份股票期权以4.99元的价格购买1股公司股票。

在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权行权期间,若公司发生资本公积转增股本、派发股票股利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,股票期权的行权价格将做相应的调整。

二、授予的股票期权的行权价格确定方法

本次授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:
(一)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4.98元;

(二)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4.85元。

八、股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件
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。
(一)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。

(二)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、股票期权的行权条件

行权期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的股票期权方可行权:
(一)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。

(二)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。

三、公司层面业绩考核要求

本激励计划在2023-2025年三个会计年度中,分年度对公司层面业绩进行考核,以达到业绩考核目标作为各行权期的行权条件之一。各年度业绩考核目标如下所示:

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年净利润不低于1,000万元
第二个行权期	2024年净利润不低于10,000万元
第三个行权期	2025年净利润不低于20,000万元

注:1、上述“净利润”是指以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据,并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值。
注2:上述业绩考核不构成公司对投资业绩的实质性承诺,若公司经营环境发生重大变化,公司可以在履行相关决策程序之后,对公司业绩考核指标予以调整。

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年已获授的股票期权均不得行权,由公司注销。
(四)个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关组织实施,并依照激励对象个人绩效考核结果确定其行权的比例,具体情况如下表所示:

考核结果	C级或C级以上	D级	E级
个人层面考核比例	100%	60%	0%

若公司层面业绩考核要求达标,激励对象个人当年实际可行权数量=个人当年计划行权数量×个人层面考核比例。

激励对象对应考核当年的股票期权因个人年度综合绩效考核原因不能行权或者不能完全行权的,公司按照本激励计划相关规定处理,由公司注销。

在上述约定期限内因行权条件未成就或激励对象未申请行权的股票期权,不得行权或顺延至下期行权,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,公司为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

三、考核指标的科学性和合理性说明
本次考核指标的设置符合《管理办法》等法律法规和《公司章程》的有关规定。本次激励计划考核指标分为两个层次,分别为上市公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

上市公司层面以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据,并剔除上市公司及其子公司的全部股份支付费用影响后的数值为考核指标,该指标能反映公司盈利能力,是企业成长性的最终体现,能够对利好和资本市场影响。公司在设定上述指标时,充分考虑了公司目前的经营状况以及未来发展等因素,指标设置合理、科学。

除上述公司层面业绩考核外,公司设定了个人层面绩效考核,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绩效考核结果,确定激励对象是否满足行权条件。

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。考核指标的设置具有良好的科学性和合理性,同时兼顾了激励对象的约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法
若在公司有效期内,公司有资本公积转增股本、派送股票股利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下:
(一)资本公积转增股本、派送股票股利、股份拆细

$Q=Q0 \times (1+n)$

其中,Q为调整后的股票期权数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票股利、股份拆细的比例(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q为调整前的股票期权数量。

(二)配股

$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$

其中,Q为调整后的股票期权数量;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(即配股的数量与配股前公司总股本的比例);Q为调整前的股票期权数量。

(三)缩股

$Q=Q0 \times n$

其中,Q为调整后的股票期权数量;n为缩股比例(即1股公司股票变为n股股票);Q为调整前的股票期权数量。

(四)派息、增资

若公司发生派息或增发新股的情况下,股票期权数量不做调整。
二、股票期权行权价格的调整方法
若在公司有效期内,公司有资本公积转增股本、派送股票股利、股票拆细、配股或缩股等事项,应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下:
(一)资本公积转增股本、派送股票股利、股份拆细

$P=P0 \div (1+n)$

其中,P0为调整前的行权价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票股利、股份拆细的比例;P为调整后的行权价格。

(二)配股

$P=P0 \times P1 \times (P2+n) \div (P1 \times (1+n) + P2 \times n)$

其中,P0为调整前的行权价格;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(即配股的数量与配股前公司总股本的比例);P为调整后的行权价格。

(三)缩股

$P=P0 \times n$

其中,P0为调整前的行权价格;n为每股缩股比例;P为调整后的行权价格。

(四)派息

$P=P0-V$

其中,P0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。经派息调整后,P仍须大于1。

(五)增发

若公司发生增发新股的情况下,股票期权的行权价格不做调整。
三、本激励计划的回购程序
当出现上述情况时,应由董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》的有关规定和本激励计划的安排出具专业意见。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。

第一节 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定,公司将等待期的每个资产负债表日,根据最新取得的可行人数变动,业绩指标完成情况等信息,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。

一、股票期权的公允价值确定方法

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》中关于公允价值计量的相关规定,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模型来计算期权的公允价值,并于2023年1月18日使用该模型对授予的7,500万份股票期权进行估值,具体参数选取如下:

(一)标的股票:4.99元(2023年1月18日公司股票交易均价,假设为授予日股价);
(二)有效期分别为:13个月、25个月、37个月(授予日至每期首个行权日的期间);
(三)历史波动率:22.09%、20.40%、22.10%(分别采用中证综合指数最近13个月、25个月、37个月的年化波动率);

(四)无风险利率: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年期的人民币存款基准利率);

二、股票期权的摊销方法

股票期权按公允价值计量确定授予日股票期权的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例分期摊销。本激励计划的成本将在经常性损益中列支。

假若公司于2023年2月向激励对象授予股票期权,根据中国会计准则要求,本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示:

授予的股票期权数量(万份)	摊销的总费用(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)	2026年(万元)
7,500.00	5,325.00	2,265.17	1,939.36	945.34	175.14

注:1、上述结果并不表示最终的会计成本。实际会计成本将与实际授予日、授予日股价和授予数量有关之外,还与实际生效和失效的数量有关。
注2:上述对公司经营业绩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。

三、本激励计划对公司经营业绩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。由于本计划信息尚待估计,激励成本的摊销对本激励计划等待期内各年度净利润有所影响,但影响程度无法估计。另外,本激励计划对公司发展产生正向作用,激发员工的积极性,提高经营效率,降低经营成本。因此,本激励计划的实施虽然会产生一定的费用,但能够有效提升公司的持续经营能力。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

(一)公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责拟定本计划,并提交董事会审议。
(二)公司董事会审议通过本计划做出决议。董事会审议本计划时,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计划并履行公告程序后,将本计划提交股东大会审议,同时提请股东大会授权,负责实施本激励计划的授予、行权和注销事宜。

(三)独立董事及监事会应当就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事项发表意见。公司的律师事务所对激励计划出具法律意见书。

(四)本计划经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方式,在公司内公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前5日披露董事会对于激励对象名单审核及公示情况的说明。

(五)公司召开股东大会审议本计划时,股权激励计划应当本计划向所有的股东征集委托股票期权,股东大会审议通过《管理办法》第九条规定的股权激励计划有关事项后,并经出席股东大会所持表决权的三分之二以上通过,单独计票并披露激励对象董事、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。

(六)经股东大会审议本计划时,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。
(七)本计划经公司股东大会审议通过后,且达到本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。经股东大会授权后,董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销事宜。

二、股票期权的授予程序
(一)股东大会审议通过本计划后60日内,公司向激励对象授予权益,董事会应当就本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就前述发表明确意见。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。

(二)监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行审核并发表意见。
(三)公司向激励对象授予权益时,律师事务所应当同时发表明确意见。
(四)公司向激励对象签署股权激励协议书,以约定双方的权利义务关系。公司根据激励对象签署协议制定股权激励计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日、缴缴金额等有关事项。

(五)公司办理股票期权授予登记,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登记结算事宜。
(六)公司及时召开董事会审议股票期权授予议案,并及时公告。

(七)公司按照本激励计划的规定实施注销事宜,应向证券交易所申请注销该等股票期权,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(八)在本计划的有效期内,若相关法律法规、法规、规范性文件对股票期权注销程序的有关规定发生变化,则按照最新的法律、法规、规范性文件的要求执行股票期权的注销事宜。

五、本激励计划的变更程序

(一)公司在股东大会审议本计划前拟变更本计划的,须经董事会审议通过。
(二)公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的,应当由股东大会审议通过,且不得包括下列情形:

1、导致提前行权的情形;
2、降低行权价格的情形;
(三)薪酬委员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事项发表明确意见。律师事务所应当就变更后的计划是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的事项发表专业意见。

(四)公司在股东大会审议本计划之前拟终止本计划的,须经董事会审议通过。
(五)公司在股东大会审议通过本计划之后拟终止本计划的,须经股东大会审议通过。
(六)律师事务所应当就公司终止实施本计划是否符合《管理办法》等法律法规的有关规定,是否存在明显损害公司及全体股东利益的事项发表专业意见。

三、公司股权激励各方的权利义务
第二章 公司的权利与义务
(一)公司有权对本计划的解释和执权行,并按本计划规定对激励对象进行考核,若激励对象未达

到本计划规定的行权条件,公司将按本计划的规定,注销激励对象相应未行权的股票期权。

(二)公司承诺不为激励对象依本计划获取有关权益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。
(三)公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务。

(四)公司应当根据本计划及中国证监会、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,积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、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按自身意愿行权并给激励对象造成损失的,公司不承担任何责任。

(五)公司确定本次股权激励计划的激励对象,并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的劳动合同或聘用合同约定对员工的聘用关系。

(六)法律法规、规范性文件和本计划规定的其它有关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一)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。
(二)激励对象的资金来源为激励对象自筹资金、合法合规。
(三)激励对象获授的股票期权不得转让、担保或用于偿还债务。股票期权在行权前不享受投票权和表决权,同时也不参与股票股利、股息的分配。

(四)激励对象因参与本计划获得收益,应按国家税收法规的有关规定缴纳个人所得税及其它税费。
(五)激励对象承诺,若公司因信息披露文件中存在虚假记载、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,将由参与本计划所获得的全部利益返还公司。

(六)法律法规、规范性文件和本计划规定的其它有关权利义务。

第三章 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,本计划不做变更:
1、公司控制权发生变更;
2、公司出现合并、分立的情形。

(二)公司出现下列情形之一,本计划终止实施,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:
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。

(三)公司因信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合授予条件或行权安排的,未授予的股票期权不得授予,激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销,激励对象获授股票期权行权收益,该董事会应当按照本计划相关规定追回激励对象所得利益。对上述事宜负有责任的激励对象因该事项未造成损失的,可按照本计划相关规定,向负有责任的对象追偿。

二、激励对象发生异动的处理

(一)激励对象出现下列情形之一,的激励对象根据本计划其已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销:
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)激励对象发生职务变更,但仍在公司内,或在公司下属分、子公司内任职的,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是,激励对象出现不能胜任岗位工作、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职务变更的,或因上述原因导致公司撤销、被并购、重组、解散等情形的,自该情形发生之日起,激励对象已获授但尚未行权的股票期权将终止行权,由公司注销;其未获行权的股票期权作废失效,由公司注销。若激励对象担任独立董事或其他不能持有股票期权的人员,则已行权的股票期权不作处理,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(三)激励对象因自身原因导致公司发生安全事故,或给公司造成直接或间接损失的,自该情形发生之日起,激励对象已获授但尚未行权的股票期权将终止行权,由公司注销;其未获行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(四)激励对象因离职、公司裁员、劳动合同到期而离职的,自该情形发生之日起,激励对象已获授但尚未行权的股票期权将终止行权,由公司注销;其未获行权的股票期权作废失效,由公司注销。
(五)激励对象因退休而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照退休前本计划规定的程序进行,个人绩效考核、劳动关系系统不再纳入行权条件。

(六)激励对象因丧失劳动能力而离职的,应分以下两种情况处理:
1、激励对象因丧失劳动能力而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行,个人绩效考核、劳动关系系统不再纳入行权条件。

2、激励对象非因丧失劳动能力而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权将继续保留行权权利,由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,且应在行权期限内行权完毕,否则作失效处理,由公司注销;其未获行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(七)激励对象因丧失劳动能力而离职的,应分以下两种情况处理:
1、激励对象因丧失劳动能力而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行,个人绩效考核、劳动关系系统不再纳入行权条件。

2、激励对象非因丧失劳动能力而离职的,自该情形发生之日起,其已获授但尚未行权的股票期权将继续保留行权权利,由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有,且应在行权期限内行权完毕,否则作失效处理,由公司注销;其未获行权的股票期权作废失效,由公司注销。

(八)其它未说明的情况由董事会认定,并确定处理方式。

第四章 附则

一、本激励计划由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。

欧菲光集团股份有限公司董事会
2025年7月30日

证券代码:002456 证券简称:欧菲光 公告编号:2025-069

欧菲光集团股份有限公司
2024年第一期限制性股票与股票期权
激励计划(草案修订稿)摘要

2025年7月
声明
本公司及全体董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、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》《上市公司股权激励管理办法》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——业务办理》等法律法规、规范性文件及《欧菲光集团股份有限公司章程》的有关规定制定。

二、本激励计划采用权益工具为限制性股票及股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行欧菲光集团股份有限公司(以下简称“公司”、“本公司”或“欧菲光”)A股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益合计不超过13,100万份,约占本激励计划草案公告日公司股票总额325,781.749万股的4.02%。其中,拟授予的限制性股票数量不超过4