

# 四创电子股份有限公司

## 长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）

### 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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

#### 重要内容提示：

- 股权激励方式：限制性股票、股票期权以及法律法规允许的其他方式；首期激励计划的激励方式为限制性股票。
- 股份来源：公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票；首期激励计划的股份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。
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：依据本激励计划授予的权益总量及公司其他有效的股权激励计划（如有）累计涉及的公司标的股票总量，不得超过公司股本总额的 10.00%。本激励计划首期拟授予激励对象的限制性股票数量为 475.90 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 2.99%。其中首次授予限制性股票 408.74 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 2.57%，占本激励计划首期拟授予限制性股票总数的 85.89%；预留授予限制性股票 67.16 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 0.42%，占本激励计划首期拟授予限制性股票总数的 14.11%。

#### 一、公司基本情况

##### （一）公司简介

公司名称：四创电子股份有限公司

上市日期：2004 年 5 月 10 日

注册地址：安徽省合肥市高新技术产业开发区

注册资本：人民币 15,917.9110 万元

法定代表人：王玉宝

经营范围：卫星电视广播地面接收设备设计、生产、安装、销售；雷达整机及其配套产品、集成电路、广播电视及微波通信产品、电子系统工程及其产品的设计、研制、生产、销售、出口、服务；有线电视工程设计安装（乙级），校园网工程建设，安全技术防范工程设计、施工、维修；应急指挥通信系统、城市智能交通视频监控系统的研发、生产与集成；卫星导航集成电路及用户机的研发、生产与运营；电源和特种元件的研发、生产；车辆销售；家用电器、电子产品、通信设备销售；移动电话机及移动通信终端的研发、生产、销售和服务；新能源产品技术研发、生产、销售及光伏电站项目开发、建设、运营管理；软件开发、销售；电子元器件制造、零售、批发；本企业生产所需的原辅材料、仪器仪表、机械设备、零配件及技术进口；承包境外建筑智能化系统集成工程的勘测、咨询、设计和监理，上述境外项目所需设备、材料出口；对外派遣实施上述境外项目所需劳务人员。

## （二）最近三年业绩情况

单位：元 币种：人民币

财务数据	2021 年	2020 年	2019 年
营业收入	3,143,289,529.24	3,942,261,981.69	3,670,966,927.91
归属于上市公司股东的净利润	183,870,720.47	170,258,857.08	111,066,426.63
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	126,646,505.89	111,388,312.11	67,550,689.97
经营活动产生的现金流量净额	-50,945,557.96	-108,694,488.58	75,933,316.65
基本每股收益（元/股）	1.16	1.07	0.70
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.80	0.70	0.42
加权平均净资产收益率	6.98%	6.84%	4.57%
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率	4.81%	4.47%	2.74%
财务数据	2021 年末	2020 年末	2019 年末
归属于上市公司股东的净资产	2,700,208,686.54	2,568,867,072.37	2,473,753,795.63
总资产	7,699,069,188.30	7,909,698,102.08	7,129,351,129.54

## （三）董事会、监事会、高级管理人员构成情况

公司董事会由 11 名董事组成，其中独立董事 4 名；公司监事会由 5 名监事

组成，其中监事会主席 1 人、职工监事 2 人；公司高级管理人员共有 7 人。

## 二、长期股权激励计划的目的

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，吸引和留住公司优秀人才，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《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》”）、《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（以下简称“《工作指引》”）等有关法律、行政法规、规范性文件以及《四创电子股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定公司长期股权激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

## 三、股权激励方式及标的股票来源

### （一）股权激励方式

公司将根据实施股权激励的目的，按照股票交易上市地监管规定，结合所处行业经营规律、企业改革发展实际、股权激励市场实践等因素科学确定激励方式，优先使用限制性股票，但不限于股票期权以及法律法规允许的其他方式。

首期激励计划采用的激励方式为限制性股票。

### （二）标的股票来源

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的本公司人民币 A 股普通股股票或从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

本激励计划首期授予的限制性股票的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。

## 四、拟授出的权益数量

依据本激励计划授予的权益总量及公司其他有效的股权激励计划（如有）累计涉及的公司标的股票总量，不得超过公司股本总额的 10.00%。

本激励计划首期拟授予激励对象的限制性股票数量为 475.90 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 2.99%。其中，首次授予限制性股票 408.74 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 2.57%，占本激励计划首期拟授予限制性股票总数的 85.89%；预留授予限制性股票 67.16 万股，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 15,917.911 万股的 0.42%，占本激励计划首期拟授予限制性股票总数的 14.11%。

## 五、激励对象的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》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》《工作指引》等有关法律、行政法规、规范性文件及《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

本激励计划的激励对象包括公司（含控股子公司）董事、党组织负责人、高级管理人员、控股子公司高管、中层管理人员以及核心骨干员工（对上市公司经营业绩和持续发展有直接影响的管理、技术和业务骨干等），于每期激励计划启动时确定，所有激励对象必须在每期激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。具体原则如下：

1、激励对象不含公司监事、独立董事、单独或合计持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女和同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的人员；

2、对每期符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会下设的薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）拟定名单，并经公司监事会核实确定。

#### 3、激励对象确定的考核依据

本激励计划涉及的激励对象的考核事宜，董事会已制定《四创电子股份有限公司长期股权激励计划实施考核管理办法（修订稿）》（以下简称“《公司考核管理办法（修订稿）》”）作为考核依据。依据《公司考核管理办法（修订稿）》对激励对象进行考核，激励对象考核合格后方具有获授本激励计划项下权益的资格。

## （二）首期授予的激励对象的范围

首期激励计划首次授予的激励对象共计 348 人，包括：

- （1）公司董事、党组织负责人、高级管理人员；
- （2）控股子公司高管；
- （3）公司（含控股子公司）中层管理人员；
- （4）公司（含控股子公司）核心骨干员工。

以上激励对象中，不包括四创电子独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女和同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划的人员。以上激励对象中，公司高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司控股子公司签署劳动合同或聘用合同。

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

- （1）最近 12 个月内被上海证券交易所（以下简称“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。

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。

#### （四）激励对象的核实

（1）公司董事会审议通过每期激励计划后，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，公示期不少于 10 天。

（2）公司监事会将定期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 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）每期激励计划授予激励对象权益数量的确定原则

1、每期激励计划将根据当期激励对象的人数、职级和薪酬确定每期授予的权益数量上限；

2、每期激励计划权益数量的确定原则为：董事、党组织负责人、高级管理人员的权益授予价值，根据业绩目标确定情况，不高于授予时薪酬总水平（含股权激励收益）的 40%；其他激励对象的权益授予价值，由公司董事会根据市场实践情况及员工薪酬水平合理确定；

3、每期激励计划激励对象行使获授的权益后，激励对象实际收益按照国有控股上市公司实施股权激励的相关规定执行；

4、公司任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授权益（包括已行使和未行使的）所涉及的股票数量，累计不得超过公司股本总额的 1%，经股东大会特别决议批准的除外。

如果未来相关政策发生变化，经公司董事会、股东大会审议后，前述权益授予原则可予以相应的修改。

#### （六）首期授予的激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占本激励计划首期授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
任小伟	董事、总经理	4.13	0.87%	0.03%
张小旗	党委副书记	3.06	0.64%	0.02%
王竞宇	副总经理	3.97	0.83%	0.02%
周世兴	副总经理	3.53	0.74%	0.02%

王向新	董事会秘书	2.81	0.59%	0.02%
韩耀庆	财务总监	2.93	0.62%	0.02%
王健	副总经理	2.80	0.59%	0.02%
林亮	副总经理	2.47	0.52%	0.02%
控股子公司高管、中层管理人员、核心骨干员工（共 340 人）		383.04	80.49%	2.41%
预留		67.16	14.11%	0.42%
合计		475.90	100.00%	2.99%

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。

首期激励计划首次授予激励对象名单（修订稿）详见公司于 2022 年 4 月 29 日在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）上披露的《公司首期股权激励计划首次授予激励对象名单（修订稿）》。

## 六、授予/行权价格及确定方法

### （一）本激励计划授予/行权价格的确定方法

根据《管理办法》及《工作指引》的规定，公司拟授予的限制性股票的授予价格或者股票期权的行权价格，应当根据公平市场价格原则确定。公平市场价格不得低于下列价格较高者：

（1）每期激励计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票交易均价；

（2）每期激励计划草案公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司标的股票交易均价之一。

限制性股票的授予价格不低于公平市场价格的 50%（股票公平市场价格低于公司每股净资产的，不低于公平市场价格的 60%），以及公司标的股票的单位面值；股票期权的行权价格不低于公平市场价格，以及公司标的股票的单位面值。

设置预留股份的，预留权益的授予/行权价格，按上述原则，另行召开预留股份授予董事会确定。

### （二）首期激励计划的授予价格及确定方法

首期激励计划首次授予限制性股票的授予价格为每股 21.71 元，根据上述规

定，授予价格不低于股票票面金额且不低于下列价格较高者：

1、本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为 21.71 元/股；

2、本激励计划草案公告前 120 个交易日的公司股票交易均价的 50%，为 20.00 元/股。

预留部分限制性股票在每次授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。预留部分限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、预留部分限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

2、预留部分限制性股票授予董事会决议公布前 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的 50%。

## 七、限售期/等待期及权益行使安排

### （一）限售期/等待期

限售期/等待期具体期限自每期授予日起 24 个月为止。在限售期/等待期内不得行使权益。激励对象根据本激励计划获授的权益在限售期/等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

### （二）权益行使安排

限售期/等待期满次日起的 3 年（36 个月）为权益行使期，激励对象应在权益行使期内分批行使权益，三期行使比例分别为 33%、33%、34%。

激励对象获授的股票期权自等待期满后开始行权，可行权日必须为每期激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

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、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者进入决策程序之日，至依法披露之日；

4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

此外，激励对象为公司董事、高级管理人员的，还需要满足如下规定：



1、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、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女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、授予董事、高级管理人员的股权，应根据任期考核或经济责任审计结果行权或兑现。授予的股票期权，应将不低于总量的 20%留至任职（或任期）考核合格后行权；授予的限制性股票，应将不低于总量的 20%的部分锁定任职（或任期）期满后兑现。

4、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

首期激励计划授予的限制性股票的解除限售安排如下表所示：

解除限售安排		解除限售期间	解除限售比例
首次授予的限制性	第一个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第二个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第三个解除限售期	自首次授予部分限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%
预留授予的限制性	第一个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第二个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	33%
	第三个解除限售期	自预留授予部分限制性股票授予日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	34%

## 八、权益的授予与行使条件

### （一）授予及行使权益的法定条件

#### 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、公司应具备以下条件：

（1）公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

（2）薪酬委员会由外部董事构成，且薪酬委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

（3）内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

（4）发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

（5）证券监管部门规定的其他条件。

#### 3、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的；

（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）授予及行使权益时的公司业绩考核要求

公司选取归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率、净资产收益率、经济增加值改善值为授予及行使权益的业绩考核指标，每期激励计划具体授予及行使权益的业绩条件由公司董事会根据公司战略、市场环境等相关因素制定，报中国电子科技集团有限公司（以下简称“中国电科”）审核同意，并经股东大会通过后确定。设置预留股份的，预留股份授予及行使权益的业绩条件参照当期首次授予的标准确定。

### 1、首期激励计划授予时的公司业绩考核

（1）以公司 2019 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率不低于 15.00%，且不低于同行业均值或对标企业 50 分位值；

（2）公司 2020 年扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率不低于 4.47%，且不低于同行业均值或对标企业 50 分位值；

（3）公司 2020 年经济增加值改善值（ $\Delta\text{EVA}$ ） $>0$ 。

### 2、首期激励计划解除限售时的公司业绩考核

解除限售安排		业绩考核指标
首次及 预留授 予的限 制性股 票	第一个解除 限售期	1、以公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2023 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于 20.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 2、2023 年净资产收益率不低于 6.36%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 3、2023 年经济增加值改善值（ $\Delta\text{EVA}$ ） $>0$ 。
	第二个解除 限售期	1、以公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2024 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于 20.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 2、2024 年净资产收益率不低于 7.08%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 3、2024 年经济增加值改善值（ $\Delta\text{EVA}$ ） $>0$ 。
	第三个解除 限售期	1、以公司 2020 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为基数，2025 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率不低于 20.00%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值； 2、2025 年净资产收益率不低于 7.81%，且不低于同行业均值或对标企业 75 分位值；

		<b>3、2025 年经济增加值改善值 (<math>\Delta EVA</math>) &gt;0。</b>
--	--	----------------------------------------------------------

注：1、上述“净资产收益率”是指经审计的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润并剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响作为核算依据；

2、上述“归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润”剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

3、在本激励计划有效期内，若公司本年度及未来实施公开发行或非公开发行等产生影响净资产的行为，则新增加的净资产和对应的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润在业绩考核时可不计入当年以及未来年度净资产和归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增加额的计算；

4、若在年度考核过程中，对标企业出现主营业务发生重大变化、对归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润影响较大的资产出售或收购、重大资产重组或出现偏离幅度过大的样本极值等情况，则公司董事会可根据股东大会授权在年终考核时剔除或更换相关样本，后续相应调整，若涉及集团公司的，按程序报批；

5、同行业公司按照 Wind 行业“航天航空与国防”划分。

解除限售期内，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。若各解除限售期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，其中回购价格为不高于授予价格与股票市价（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的较低者。

### 3、首期激励计划解除限售时各独立法人核算单位的业绩考核要求

各独立法人核算单位归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 (X) 考核目标	各独立法人核算单位层面行使权益系数
若 $X_t < 0$	0
若 $X_t \geq 0$ 且 $X_t \geq 0.8X_{2020}$	1
若 $0 \leq X_t < 0.8 X_{2020}$	$X_t / 0.8 X_{2020}$

注：1、上述“各独立法人核算单位归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 (X)”剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

2、上述“ $X_t$ ”、“ $X_{2020}$ ”分别指各独立法人核算单位考核年度与 2020 年度经审计的扣除非经常性损益的归属于上市公司股东的净利润，但剔除首期及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

在公司业绩目标达成的前提下，公司分年度对各独立法人核算单位的归属于

上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润(X)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条件之一。

#### 4、对标企业的选取

根据公司市场状况及业务类型,本次对标企业的筛选从 Wind 行业“航天航空与国防”分类下选取与四创电子主营业务相关度较高和资产规模类似的 A 股上市公司作为对标企业样本(剔除 ST 公司)。

综上,公司共选出 20 家企业作为本激励计划业绩考核的对标企业,具体如下表:

序号	股票代码	证券简称
1	000519.SZ	中兵红箭
2	000547.SZ	航天发展
3	600765.SZ	中航重机
4	000738.SZ	航发控制
5	002023.SZ	海特高新
6	002151.SZ	北斗星通
7	002383.SZ	合众思壮
8	002389.SZ	航天彩虹
9	002413.SZ	雷科防务
10	002625.SZ	光启技术
11	300123.SZ	亚光科技
12	300159.SZ	新研股份
13	300527.SZ	中船应急
14	600118.SH	中国卫星
15	600184.SH	光电股份
16	600879.SH	航天电子
17	600435.SH	北方导航
18	300177.SZ	中海达
19	600893.SH	航发动力
20	600862.SH	中航高科

#### (三) 行使权益时的激励对象业绩考核要求

激励对象个人考核按照《公司考核管理办法（修订稿）》分年度进行考核，原则上个人绩效评价结果（PBC 得分）分为“1”、“2+”、“2”、“3”、“4”五个等级，分别对应权益行使系数如下表所示：

PBC 评价	1	2+	2	3	4
个人层面行使权益系数	100%			50%	0%

在公司业绩考核达标的前提下，个人当年可行使权益额度=个人当年计划行使权益额度×各独立法人核算单位层面行使权益系数×个人层面行使权益系数。

在公司业绩目标达成的前提下，激励对象按照本激励计划规定比例行使其获授的权益，激励对象不得行使的权益由公司回购注销/注销，回购价格不高于授予价格与股票市价（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的较低者。

本激励计划具体考核内容依据《公司考核管理办法（修订稿）》执行。

### （三）首期激励计划的公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司在电子装备领域，主要产品是以气象雷达、空管雷达、低空监视雷达为主的雷达装备，产品系列丰富，波段齐全，市场占有率高，与中国气象局、民航等部门长期保持良好的客户关系。在产业基础领域，主要产品是以印制电路板、电源、微波组件等为主的雷达配套产品，应用于国防装备、新能源汽车、工业控制和医疗健康等领域。在网信体系领域，主要产品是安防集成、应急人防等信息系统，在公安、人防、交通等领域占据一定优势的市场份额，市场能力较强，客户关系优势明显，具有整体解决方案的研发能力。

根据公司披露的《2021 年半年度报告》，由于安徽博微长安电子有限公司雷达整机产品因交付进度未在中期形成收入，同时销售费用、财务费用增加，导致归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润减少，为-9,063.61 万元。

公司主要收入来源为电子装备及产业基础领域。但随着技术和产品趋于共通，竞争愈发激烈，竞争方式也更加多元化。面临行业日益激烈且呈现新变化的局面，公司坚持“高科技、精益型、国际化”发展理念，在集团公司发展战略和发展规划的指引下，通过持续推进主营业务产业升级、持续推进机制体制变革以及加速推进国际化进程等手段，不断强化能力建设，为实现公司战略规划、经营目标、

保持综合竞争力,公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激发公司管理人员及核心骨干的积极性。

经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用,首期激励计划选取归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润复合增长率、净资产收益率及经济增加值改善值作为具体业绩指标的设定。此业绩指标的设定是结合公司现状、未来战略规划以及行业的发展等因素综合考虑而制定的,设定的考核指标具有一定的挑战性,但是有助于持续提升公司盈利能力以及调动员工的积极性,确保公司未来发展战略和经营目标的实现,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,公司还对各独立法人核算单位设置了不同的行使权益系数,对个人设置了严格的绩效考核体系,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个人绩效评价结果(PBC得分),确定激励对象个人是否达到行使权益的条件以及具体的行使数量。

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,不仅有利于充分调动激励对象的积极性和创造性,促进公司核心队伍的建设,也对激励对象起到良好的约束作用,为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

## 九、本激励计划的有效期和授予日

### (一) 本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为 10 年,自股东大会批准之日起生效。在本激励计划有效期内,公司可以依据本计划向激励对象授予权益,原则上每次授予之间需间隔两年。

首期激励计划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 72 个月。

### (二) 本激励计划的授予日

每期激励计划达到授予条件时,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,并宣告终止实施当期激励计划,根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授予日在每期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、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者进入决策程序之日，至依法披露之日；

4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

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。

## 十、权益数量的调整方法

### （一）权益数量的调整方法

在本激励计划实施过程中，每期激励计划自公告当日至激励对象完成股份登记期间，若公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对权益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： $Q_0$  为调整前的权益数量； $n$  为每股的资本公积转增股本、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）； $Q$  为调整后的权益数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： $Q_0$  为调整前的权益数量； $P_1$  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）； $Q$  为调整后的权益数量。

3、缩股



$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$ 为调整前的权益数量； $n$ 为缩股比例（即1股四创电子股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的权益数量。

#### 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，权益数量不做调整。

#### （二）权益授予/行权价格的调整方法

在本激励计划实施过程中，每期激励计划自公告当日至激励对象完成股份登记期间，若公司有派息、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，应对权益授予/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、股票拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/行权价格； $n$ 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； $P$ 为调整后的授予/行权价格。

##### 2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1+n)]$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/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股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的授予/行权价格。

##### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 为调整前的授予/行权价格； $n$ 为每股缩股比例； $P$ 为调整后的授予/行权价格。

##### 4、派息

$$P=P_0 - V$$

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

#### （三）本激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整权益数量和授予/行权价格。董事会根据上述规定调整权益授予数量及授予/行权价格后，应及时公告并通知激励对象。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》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。

## 十一、本激励计划实施、授予、权益行使程序

### （一）本激励计划的实施程序

每期激励计划的实施程序均相同，具体如下：

- 1、薪酬委员会负责拟定本激励计划草案。
- 2、董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案，董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。
- 3、独立董事和监事会应当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明确意见。
- 4、公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。公司聘请的律师事务所对本激励计划出具法律意见书。
- 5、董事会审议通过本激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。
- 6、本计划在通过董事会审议并履行公告程序后，将上报中国电科审核同意，并报国务院国有资产监督管理委员会（以下简称“国资委”）审批通过后提交公司股东大会审议。在本激励计划得到国资委批复后，后续依据本激励计划制定的分期实施方案报中国电科审核同意，不再需要国资委审批。
- 7、在国有资产监督管理机构审核批准后，公司发出召开股东大会通知，同时公告法律意见书、独立财务顾问意见。
- 8、公司对内幕信息知情人在每期激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。
- 9、公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在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。

10、公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

11、公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划、以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会法律意见书。

12、每期激励计划经公司股东大会审议通过后，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内首次授出权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的权益行使、回购注销/注销等事宜。

## （二）本激励计划的授予程序

每期激励计划的授予程序均相同，具体如下：

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行首次授予。

2、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本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。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。

公司向激励对象授出权益与本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、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、公司与激励对象签订《授予协议书》，约定双方的权利与义务。

4、公司应当向证券交易所提出向激励对象授予权益申请，经证券交易所确认后，公司向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司（以下简称“登记结算公司”）申请办理登记结算事宜。公司董事会应当在授予的权益登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在公司股东大会审议通过当期激励计划之日起 60 日内完成上述工作的，当期激励计划终止实施，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（不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

5、预留权益的授予对象应当在当期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。预留部分在公司董事会进行公告后，按照证监会相关要求完成法定程序后进行授予。

6、公司董事会根据国资委、证监会、证券交易所、登记结算公司或可能需要的其他适用的监管的有关规定办理实施授予的相关事宜，对授予情况进行相关信息披露，并将授予情况上报国资委备案。

### （三）本激励计划的权益行使程序

激励对象在满足当期激励计划规定的权益行使条件时，经公司董事会确认后，由公司统一办理满足条件的权益行使事宜，具体程序如下：

1、在行使权益前，公司应确认激励对象是否满足权益行使条件。董事会应当就当期激励计划设定的权益行使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权益行使条件是否成就出具法律意见。对于满足权益行使条件的激励对象，由公司统一向证券交易所提出权益行使申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。对于未满足条件的激励对象，由公司回购注销/注销其持有的该次行使权益所对应的权益。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对可行使的权益进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

3、公司将各期权益行使情况上报国资委备案。

## 十二、公司与激励对象各自的权利义务

### （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，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行使权益的资格。若激励对象未达到所确定的权益行使条件，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未行使的权益不得行使，由公司回购注销/注销。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格；或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，对于激励对象已获授但尚未行使的权益不得行使，由公司回购注销/注销。

3、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4、公司承诺不为激励对象依本激励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。

5、公司应按照国家法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6、公司应当根据本激励计划和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足条件的激励对象办理权益行使事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成权益行使事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

## （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、激励对象有权且应当按照本计划的规定行使权益，并按规定限售/锁定股份。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象获授的权益在限售期/等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

5、激励对象所获授的限制性股票，经登记结算公司登记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、配股权等。但限售期内激励对象因获授的限制性股票而取得的红股、资本公积转增股份、配股股份、增发中向原股东配售的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份限售期的截止日期与限制性股票相同；激励对象因获授的限制性股票而取得的现金股利由公司代管，作为应付股利在解除限售时向激励对象支付。

6、公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有，原则上由公司代为收取，待该部分限制性股票解除限售时返还激励对象；若该部分限制性股票未能解除限售，对应的现金分红公司收回，并做相应会计处理。

7、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

8、激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当按照所作承诺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，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

9、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

10、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### （三）其他说明

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《授予协议书》。明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司办公地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本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任合同确定对员工的聘用关系。

## 十三、本激励计划变更与终止

### （一）本激励计划的变更

1、公司在股东大会审议通过本激励计划或实施方案之前可对其进行变更的，变更需经董事会审议通过，并报中国电科审核同意。公司对已通过股东大会审议的本激励计划或实施方案进行变更的，应当上报中国电科审核同意，并提交股东大会审议，变更事项不得包括导致加速行权或提前解除限售和降低授予/行权价格的情形。

2、公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明，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明确意见。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。

### （二）本激励计划的终止

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。  
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，应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予权益回购注销/注销手续。

#### 十四、特殊情形的处理

##### （一）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，国有控股股东应当依法行使股东权利，提出取消当年度可行使权益，同时终止实施股权激励计划。激励对象根据本计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司授予价格与市场价格（董事会审议回购前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则进行回购注销；已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销。

（1）未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计的；

（2）最近一个会计年度财务报告、内部控制评价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；

（3）国有资产监督管理机构、监事会或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

（4）发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

（5）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；

（6）法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（7）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，公司董事会在情况发生之日起5个交易日内决定是否终止实施本激励计划。

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立的情形。

3、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，导致不符合权益授予条件或权益行使条件的，未解除限售的限制性股票由公司进行回购注销，回购价格不高于授予价格与股票市价（董事会审议回购前1个交易日公司标的股票交易均价）的较低者；未行权的股票期权由公司进行注销。

激励对象获授权益已行使的，所有激励对象应当将所获得的全部利益返还公司。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应当按照前款规定和本计划相关安排收回激励对象所得收益。

## （二）激励对象个人情况发生变化的处理

1、股权激励对象有下列情形之一的，公司国有控股股东应当依法行使股东权利，提出终止授予其新的权益，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司按授予价格与市场价格（董事会审议回购前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则进行回购注销，股票期权由公司进行注销。同时，追回已获得的本次股权激励收益，并依据法律及有关规定追究其相应责任：

（1）经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的（包括但不限于经营业绩不实、国有资产流失、经营管理失职以及存在重大违法违规的行为）；

（2）违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；

（3）激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；

（4）激励对象未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的；

（5）董事、高级管理人员任期考核不合格。

## 2、激励对象发生职务变更

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司控股子公司任职且职级不变的，或者被委派到下属控股子公司任职的，其已获授的权益仍然按照本激励计划规定的程序进行。



(2) 激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票/股票期权的职务，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(3) 激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因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，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，其已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司授予价格与市场价格（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

### 3、激励对象离职

(1) 激励对象合同到期且不再续约或主动辞职的，其已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司授予价格与市场价格（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

(2) 激励对象若因公司裁员等原因被动离职的且不存在绩效不合格、过失、违法违纪等行为的，其已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

### 4、激励对象退休

激励对象因退休而离职的，授予的权益当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使的部分可以在情况发生之日起半年内行使，半年后权益失效；尚未达到可行使时间限制和业绩考核条件的权益不再行使，其中限制性股票由公司授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

### 5、激励对象丧失劳动能力而离职

(1) 激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，授予的权益当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使的部分可以在情况发生之日起半年内行使，半年后权益失效；尚未达到可行使时间限制和业绩考核条件的权益不再行使，

其中限制性股票由公司以授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

(2) 激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司以授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

## 6、激励对象身故

(1) 激励对象若因执行职务而身故的，授予的权益当年已达到可行使时间限制和业绩考核条件的，可行使的部分可以在情况发生之日起半年内行使，半年后权益失效，可行使的权益由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有；尚未达到可行使时间限制和业绩考核条件的权益不再行使，其中限制性股票由公司以授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，其回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收，股票期权由公司进行注销。

(2) 激励对象若因其他原因而身故的，其已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司以授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，其回购款项由其指定的财产继承人或法定继承人代为接收，股票期权由公司进行注销。

## 7、激励对象所在控股子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司因主观原因失去对该控股子公司控制权，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，其已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司以授予价格加上中国人民银行同期定期存款利息之和进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

## 8、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，激励对象已行使的权益不作处理，已获授但尚未行使的权益不得行使，其中限制性股票由公司授予价格与市场价格（董事会审议回购前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低原则进行回购注销，股票期权由公司进行注销。

(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) 其他情况

公司或激励对象发生其他上述未列明之情形时，由公司董事会根据上述原则对其持有的权益进行处理。

## 十五、本激励计划限制性股票/股票期权的会计处理

(一) 本激励计划限制性股票的会计处理

根据财政部《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，公司将在限售期内的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，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、授予日

若股份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，根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认“股本”和“资本公积-股本溢价”；同时，就回购义务确认负债（作收购库存股处理）。

若股份来源为公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股股票，根据公司向激励对象授予股份的情况确认“银行存款”、“库存股”和“资本公积”；同时，就回购义务确认负债（作收购库存股处理）。

### 2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售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、解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售，结转解除限售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解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并减少所有者权益。

#### 4、限制性股票的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，限制性股票的单位成本=限制性股票的公允价值—授予价格，其中，限制性股票的公允价值=授予日收盘价。

#### (二) 首期激励计划预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司首期激励计划向激励对象首次授予限制性股票 408.74 万股，按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值，预计本次授予的权益费用总额为 6,020.74 万元，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在首期激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以“实际授予日”计算的股份公允价值为准。假设 2022 年 5 月授予，则 2022 年-2026 年限制性股票成本摊销情况如下：

单位：万元

限制性股票摊销成本	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2026 年
6,020.74	1,264.36	2,167.47	1,587.97	787.71	213.23

注：1、上述费用为预测成本，实际成本与实际授予价格、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事务所出的审计报告为准。

首期激励计划的成本将在成本费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑首期激励计划对公司业绩的正向作用情况下，首期激励计划成本费用的摊销对有效期内各年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润有所影响，但影响程度不大。考虑到首期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，首期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。

### （三）本激励计划股票期权的会计处理

#### 1、授权日

由于授权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—斯科尔斯期权定价模型（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。

### 十六、上网公告附件

1、《四创电子股份有限公司长期股权激励计划暨首期实施方案（草案修订稿）》；

2、《四创电子股份有限公司长期股权激励计划管理办法（修订稿）》；

3、《四创电子股份有限公司长期股权激励计划实施考核管理办法（修订稿）》。

特此公告。

四创电子股份有限公司董事会

二〇二二年四月二十九日