

证券代码：300078

证券简称：思创医惠

**思创医惠科技股份有限公司**  
**2019 年股票期权与限制性股票激励计划**  
**（草案）摘要**

思创医惠科技股份有限公司

二零一九年十二月

## 声明

思创医惠科技股份有限公司（以下简称“思创医惠”、“公司”或“本公司”）及全体董事、监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》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《思创医惠科技股份有限公司章程》等有关规定制订。

二、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

三、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

四、本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

五、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 2,245.70 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 85,927.5466 万股的 2.61%。

### （一）股票期权激励计划：

公司拟向激励对象授予 1,232.10 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 85,927.5466 万股的 1.43%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

### （二）限制性股票激励计划

公司拟向激励对象授予 1,013.60 万股公司限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 85,927.5466 万股的 1.18%。

六、本激励计划股票期权的行权价格为每股 12.59 元，限制性股票的授予价格为每股 6.30 元。

在本激励计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权或限制性股票股份登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权数量、行权价格和限制性股票的授予数量、授予价格将做相应的调整。

七、本激励计划的激励对象总人数为 66 人，包括公司公告本激励计划时在

公司（含全资子公司、控股子公司）任职的核心技术人员和核心业务人员。参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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。

八、本激励计划授予的股票期权/限制性股票的等待期/限售期分别为自股票期权/限制性股票授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月，每期行权/解除限售的比例分别为 30%、30%和 40%。在等待期/限售期内，激励对象根据本激励计划获授的股票期权和限制性股票予以锁定，不得以任何形式转让、不得用于担保或偿还债务。

行权/解除限售安排	行权/解除限售时间	行权/解除限售比例
第一个行权期/ 第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期/ 第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期/ 第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

九、本激励计划授予的股票期权和限制性股票各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售安排	业绩考核目标
第一个行权期/ 第一个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2020 年度净利润增长率不低于 10%
第二个行权期/ 第二个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2021 年度净利润增长率不低于 20%
第三个行权期/ 第三个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2022 年度净利润增长率不低于 30%

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，以股权激励成本摊销后的净利润为计算依据。

十、本公司承诺：本激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏；本公司不为激励对象依本激励计划获取有关股票期权和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。

十一、本激励计划的激励对象承诺：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使权益安排的，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

本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

十三、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

## 目录

声明.....	1
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的目的与原则.....	8
第三章 本激励计划的管理机构.....	9
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	10
第五章 激励计划的具体内容.....	12
第六章 公司/激励对象发生异常情况时本激励计划的处理... ..	31
第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制....	34
第八章 附则.....	35

## 第一章 释义

除非另有说明，下列词语或简称在本文中具有如下特定含义：

思创医惠、本公司、公司、上市公司	指	思创医惠科技股份有限公司
激励计划、本激励计划、本计划	指	思创医惠科技股份有限公司 2019 年股票期权与限制性股票激励计划
股东大会	指	思创医惠股东大会
董事、董事会	指	思创医惠董事、董事会
监事、监事会	指	思创医惠监事、监事会
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
限制性股票	指	公司根据本计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本计划规定的解除限售条件后，方可解除限售进行流通
激励对象	指	指依据本《激励计划》规定，有资格获授股票期权或限制性股票的公司人员。
有效期	指	自股票期权授予之日和限制性股票授予之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股份的价格
行权条件	指	根据本计划，激励对象行使股票期权所必需满足的条件
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权、限制性股票的日期，授予日必须为交易日
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就，限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间，自激励对象获授限制性股票完成登记之日起算
解除限售期	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售日	指	本计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售并上市流通之日
解除限售条件	指	根据本计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足

		的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《备忘录》	指	《创业板信息披露业务备忘录第 8 号-股权激励计划》
《公司章程》	指	《思创医惠科技股份有限公司章程》
证监会/中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所/证券交易所	指	深圳证券交易所
证券登记结算公司	指	中国证券登记结算有限公司深圳分公司
元/万元	指	人民币元/万元

注：

1、本计划所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；

2、本计划中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。



## 第二章 本激励计划的目的与原则

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，充分调动在公司任职的核心技术人员和核心业务人员的积极性，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，公司按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

### 第三章 本激励计划的管理机构

一、股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和独立董事是本激励计划的监督机构，应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意见。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

六、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

## 第四章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、行政法规、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。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为公司核心技术人员和核心业务人员，对符合本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

本激励计划涉及的激励对象共计 66 人，全部为核心技术人员和核心业务人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事和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。所有激励对象必须在本计划的考核期内在公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

### 三、不能成为本激励计划激励对象的情形

- （一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

### 四、激励对象的核实

- （一）本激励计划经公司董事会审议通过后，股东大会召开前，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；

（二）公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，公司将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；

（三）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。

## 第五章 激励计划的具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。本激励计划有效期为股票期权授予之日和限制性股票授予之日起至激励对象所获授的所有股票期权行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 2,245.7 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 85,927.5466 万股的 2.61%。

公司全部在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公司股本总额的 10%；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均未超过公司总股本的 1%。

### 一、股票期权激励计划

#### （一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权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公司 A 股普通股。

#### （二）股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予 1,232.10 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 85,927.5466 万股的 1.43%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

#### （三）股票期权激励计划的分配情况

本激励计划授予的股票期权分配情况如下表所示：

职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
核心技术人员、核心业务人员 （共计 66 人）	1,232.10	100.00%	1.43%
<b>合计</b>	<b>1,232.10</b>	<b>100.00%</b>	<b>1.43%</b>

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累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。公司全部在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公告时公司股本总额的 10%；

2、本激励计划的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。

#### （四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

##### 1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期自股票期权授予登记完成之日起至激励对象获授的所有股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

##### 2、授予日

授予日在本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 日内对激励对象授予权益并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。

##### 3、等待期

本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

##### 4、可行权日

在本计划经股东大会通过后，授予的股票期权自登记完成之日起满 12 个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间行权：

（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）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起	40%

	至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	
--	------------------------------	--

股票期权各行权有效期届满后，激励对象未行权的当期股票期权不得行权，由公司注销。

## 5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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%；任期届满后离职的，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

董监高在任期届满前离职的，应当在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，继续遵守下列限制性规定：

- ①每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；
- ②离职后半年内，不得转让其所持本公司股份；
- ③《公司法》对董监高股份转让的其他规定。

（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）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司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。

## （五）股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

### 1、股票期权的行权价格

股票期权的行权价格为每股 12.59 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 12.59 元的价格购买 1 股公司股票。

### 2、股票期权的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）本激励计划草案公告（2019 年 12 月 16 日，即第四届董事会第十五次会议决议公告日）前 1 个交易日的公司股票交易均价（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 12.59 元；

（2）本激励计划草案公告（2019 年 12 月 16 日，即第四届董事会第十五次会议决议公告日）前 120 个交易日内的公司股票交易均价（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 12.23 元。

#### （六）激励对象获授期权、行权的条件

##### 1、股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权，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）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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。

##### 2、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须满足如下条件：



(1) 公司未发生以下任一情形：

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) 激励对象未发生以下任一情形：

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行权的股票期权应当由公司注销；某一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行权的股票期权应当由公司注销。

(3) 公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在 2020 年-2022 年三个会计年度中，分年度进行绩效考核，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以 2019 年净利润为基数，2020 年度净利润增长率不低于 10%
第二个行权期	以 2019 年净利润为基数，2021 年度净利润增长率不低于 20%
第三个行权期	以 2019 年净利润为基数，2022 年度净利润增长率不低于 30%

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，以股权激励成本摊销后的净利润为计算依据。

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划行权的

股票期权均不得行权，由公司注销。

#### （4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级，分别对应考核系数（N）如下表所示：

个人考核结果	合格	不合格
个人考核系数（N）	100.00%	0.00%

在公司业绩考核指标达成的前提下，激励对象个人当年实际行权额度=个人当期计划行权额度×个人考核系数（N），激励对象考核当期不得行权的股票期权，由公司统一注销。

#### （5）考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权激励计划考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为净利润增长率，净利润增长率指标反映公司盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本次股票期权激励计划的业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

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评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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）股票期权激励计划的调整方法和程序

##### 1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，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、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

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

公司在发生派息和增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，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； $n$  为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； $P$  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股份公司总股本的比例）； $P$  为调整后的行权价格。

(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。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，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

当出现前述情况时，应由公司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，同时公告律师事务所意见。

## (八) 股票期权会计处理

### 1、股票期权价值的计算方法及参数合理性

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。公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，以 2019 年 12 月 13 日为计算的基准日，对股票期权进行测算（授予时进行正式计算），具体参数选取如下：

(1) 行权价格：12.68 元/股（假设公司股票授予日收盘价为 12.68 元/股）

(2) 有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予登记完成之日起至每期首个行权日的期限）

(3) 波动率 23.33%、23.63%、20.83%（分别采用深证成指最近 1 年、2 年、3 年的年化波动率）

(4) 无风险利率：1 年、2 年、3 年分别取 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 年期存款基准利率）

### 2、股票期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、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，并按照授予的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。

假设公司 2020 年 1 月授予股票期权，则 2020 年-2023 年期权成本摊销情况见下表：

授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2020 年（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）
1,232.10	2,325.73	1,112.89	774.87	406.58	31.39

说明：

- 1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关；
- 2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

## 二、限制性股票激励计划

### （一）限制性股票激励计划的股票来源

限制性股票激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

### （二）限制性股票激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予 1,013.60 万股限制性股票，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 85,927.5466 万股的 1.18%。

### （三）限制性股票激励计划的分配情况

限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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	占本激励计划公告日公司股本总额的比例
核心技术人员、核心业务人员 （共计 63 人）	1,013.60	100.00%	1.18%
<b>合计</b>	<b>1,013.60</b>	<b>100.00%</b>	<b>1.18%</b>

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累计未超过本激励计划公告时公司股本总额的 1%。公司全部在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公告时公司股本总额的 10%；
- 2、本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、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。

### （四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

#### 1、限制性股票激励计划的有效期

限制性股票激励计划的有效期自限制性股票授予登记完成之日起至激励对

象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

## 2、授予日

授予日在本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 日内对激励对象进行授予并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的限制性股票作废失效。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

(1) 公司定期报告公告前 30 日内，因特殊情况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) 中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

## 3、限售期

本激励计划授予限制性股票的限售期分别为自授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

## 4、解除限售安排

本激励计划授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个解除限售期	自授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件

而不能解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细、配股而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购并注销的，则因前述原因获得的股份同时回购并注销。

## 5、禁售期

限制性股票激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

（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%；在任期届满后离职的，在离职后半年内，不得转让其所持的本公司股份。

董监高在任期届满前离职的，应当在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，继续遵守下列限制性规定：

- ①每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；
- ②离职后半年内，不得转让其所持本公司股份；
- ③《公司法》对董监高股份转让的其他规定。

（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）在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司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。

### （五）限制性股票的授予价格或授予价格的确定方法

#### 1、限制性股票的授予价格

限制性股票的授予价格为 6.30 元/股。

#### 2、限制性股票授予价格的确定方法

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）本激励计划草案公告（2019 年 12 月 16 日，即第四届董事会第十五次会议决议公告日）前 1 个交易日的公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量）每股 12.59 元的 50%，为每股 6.30 元；

（2）本激励计划草案公告（2019 年 12 月 16 日，即第四届董事会第十五次会议决议公告日）前 120 个交易日内的公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量）每股 12.23 元的 50%，为每股 6.12 元。

#### （六）限制性股票的授予与解除限售条件

##### 1、限制性股票的授予条件同股票期权的授予条件

当限制性股票的授予条件达成时，公司向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达到，则不能授予限制性股票。

##### 2、限制性股票解除限售条件

解除限售期内，必须同时满足下列条件时，激励对象已获授的限制性股票方可解除限售：

（1）公司未发生以下任一情形：

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）激励对象未发生以下任一情形：

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解除限制的限制性股票应当由公司回购并注销；某一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解除限制的限制性股票应当由公司回购并注销。

### （3）公司业绩考核要求

本计划授予的限制性股票，在 2020 年-2022 年三个会计年度中，分年度进行绩效考核，各年度公司层面业绩考核目标如下表所示：

解除限售安排	业绩考核目标
第一个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2020 年度净利润增长率不低于 10%
第二个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2021 年度净利润增长率不低于 20%
第三个解除限售期	以 2019 年净利润为基数，2022 年度净利润增长率不低于 30%

注：上述“净利润”、“净利润增长率”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，以股权激励成本摊销后的净利润为计算依据。

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购并注销，回购价格如下：

- ①若激励对象个人考核结果为不合格，则回购价格为授予价格；
- ②若激励对象个人考核结果为合格，则回购价格为授予价格加银行同期存款利息之和。

### （4）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核结果分为“合格”、“不合格”两个等级，分别对应考核系数(N)如下表所示：

个人考核结果	合格	不合格
个人考核系数 (N)	100.00%	0.00%

在公司业绩考核指标达成的前提下，激励对象个人当年可解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×个人考核系数 (N)

激励对象按照当期实际解除限售额度解除限售，考核当期不得解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### （5）考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为净利润增长率，净利润增长率指标反映公司盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，设定了本次股权激励计划业绩考核指标，指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

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评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件。

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限制性股票股份登记期间，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数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  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数量。

(4) 派息、增发

公司在发生派息和增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，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

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

其中： $P_0$  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

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

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）； $P$  为调整后的授予价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$  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

$$P=P_0 - V$$

其中： $P_0$  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。

3、限制性股票激励计划调整的程序

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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，同时公告律师事务所意见。

#### （八）限制性股票会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在限售期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、会计处理方法

###### （1）授予日

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，同时就回购义务确认负债。

###### （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，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

###### （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；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

###### （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为授予日收盘价。

以 2019 年 12 月 13 日为计算基准日，假设公司限制性股票授予日收盘价为 12.68 元/股，则单位限制性股票的成本为 6.38 元。

##### 2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司将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照解除限售比例进行分期确认，由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司 2020 年 1 月授予限制性股票，则 2020 年-2023 年授予的限制性股票成本摊销情况见下表：

授予的限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2020 年（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）
1,013.60	6,466.77	3,457.92	1,993.92	943.07	71.85

本次激励计划授予的股票期权与限制性股票合计需摊销的费用预测见下表：

需摊销的总费用（万元）	2020 年（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）
8,792.49	4,570.81	2,768.79	1,349.65	103.24

说明：

1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权和限制性股票的股份支付费用对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

### （九）限制性股票的回购注销原则

公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，但相关法律法规、公司章程及本激励计划有特别规定或根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量和回购价格做相应的调整。

#### 1、回购数量的调整方法

（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<sub>0</sub> 为调整前的限制性股票数量；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数量。

(3) 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： $Q_0$  为调整前的限制性股票数量； $n$  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，限制性股票数量不做调整。

2、回购价格的调整方法

(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： $P_0$  为调整前的每股限制性股票授予价格； $n$  为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）， $P$  为调整后的每股限制性股票回购价格。

(2) 配股

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

其中： $P_0$  为调整前的每股限制性股票授予价格； $P_1$  为股权登记日当天收盘价； $P_2$  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）， $P$  为调整后的每股限制性股票回购价格。

(3) 缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$  为调整前的股限制性股票授予价格； $n$  为每股的缩股比例（即 1 股股票缩为  $n$  股股票）， $P$  为调整后的每股限制性股票回购价格。

(4) 派息

$$P=P_0-V$$

其中： $P_0$  为调整前的每股限制性股票回购价格； $V$  为每股的派息额； $P$  为

调整后的每股限制性股票回购价格。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，限制性股票价格不做调整。

3、回购价格和回购数量的调整程序

（1）公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格和回购数量。董事会根据上述规定调整回购价格和回购数量后，应及时公告。

（2）因其他原因需要调整限制性股票回购价格和回购数量的，应经董事会作出决议并经股东大会审议批准。

4、回购注销的程序

（1）公司及时召开董事会审议回购股份方案，并将回购方案提交股东大会批准，并及时公告。

（2）公司按照本激励计划的规定实施回购时，应按照《公司法》的规定进行处理。

（3）公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请办理限制性股票注销的相关手续，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

## 第六章 公司/激励对象发生异常情况时本激励计划的处理

### 一、公司发生异常情况时的处理

（一）当公司发生控制权变更、分立或合并时，本激励计划不作变更，继续执行。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施；激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格不得高于授予价格加上银行同期存款利息之和，如激励对象对下列情形负有个人责任的，回购价格不得高于授予价格：

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、上市后公司最近 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。

（三）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，导致不符合股票期权/限制性股票授予条件或行权/解除限售安排的，未授予的股票期权/限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚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解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，回购价格不得高于授予价格；激励对象获授股票期权已行权的、限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

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。

### 二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激



励对象已行权的股票期权/已解除限售的限制性股票继续有效，尚未行权的股票期权由公司注销，尚未解除限售的限制性股票由公司回购注销，回购价格不得高于授予价格：

- 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

1、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，其获授的股票期权/限制性股票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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按规定回购注销，回购价格为授予价格。

2、激励对象因辞职、公司裁员而离职，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解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按规定回购注销，回购价格为授予价格。

3、激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授股票期权/限制性股票可按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件是否纳入可行权/解除限售条件。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权/限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权/解除限售条件。

（2）激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权

的股票期权不得行权，由公司注销，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按规定回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

5、激励对象身故，应分以下两种情况处理：

（1）激励对象因执行职务身故的，其获授的股票期权/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，已获授但尚未行权的股票期权，已获授但尚未解除限售的限制性股票按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权/解除限售条件。

（2）激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按规定回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

6、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

## 第七章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象发生争议，应当按照本激励计划和公司与激励对象签署的股权激励协议的规定解决；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；协商不成的，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

## 第八章 附则

- 一、本激励计划由公司股东大会特别决议审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

思创医惠科技股份有限公司董事会

2019 年 12 月 16 日