

证券代码：833339

证券简称：胜软科技

主办券商：广发证券

山东胜软科技股份有限公司
2022 年股权激励计划（草案）
（三次修订稿）

2025 年 3 月

声明

本公司及董事会全体成员保证本股权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，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《山东胜软科技股份有限公司（以下简称“公司”或“胜软科技”）2022年股权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》、《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件，以及《山东胜软科技股份有限公司章程》制定。

二、本次激励计划标的股票来源方式为向激励对象发行股票，所涉及的标的股票种类为公司普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予257万份股票期权，每份股票期权在满足行权条件后可在行权有效期内以行权价格购买公司一股普通股股票，全部股票期权所涉及的公司股票数量占本激励计划公告日公司股本总额5,059万股的5.08%，无预留权益。公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

四、本激励计划的激励对象不存在《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》中规定的不得成为激励对象的情形。

五、本次股权激励对象共31人，占公司2021年末全部职工人数的比例为5.14%。激励对象的范围为：非独立董事、高级管理人员：7人；核心员工：24人。激励对象不包括公司监事、独立董事。

六、2022年7月4日，公司披露了股权激励计划草案，2022年7月22日，公司实施了权益分派，2022年8月26日，公司披露了修订后的草案（二次修订稿），对期权行权价格进行了调整。未考虑权益分派影响前的股票期权行权价格为5.80元/股，考虑本次权益分派的影响，调整后的股票期权行权价格为5.70元/股。

七、在本激励计划公告当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、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整；若公司派息、增发股票，股

票期权数所涉及的标的股票总数不做调整。

八、本激励计划有效期为股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止。

九、本激励计划的激励对象行权资金以自筹方式解决，公司承诺不为激励对象依本激励计划行使有关股票期权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、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安排或行使权益安排的，激励对象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，应由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划须经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

第一章	释义	6
第二章	股权激励计划的目的	8
第三章	股权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	股权激励计划拟授出的权益及分配情况	13
第六章	激励计划的有效期；股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	18
第七章	股票期权的行权价格及确定方法	21
第八章	激励对象获授权益、行使权益的条件	25
第九章	股权激励计划的调整方法	31
第十章	股权激励的会计处理	33
第十一章	股权激励计划的相关程序	35
第十二章	公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行	38
第十三章	公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	40
第十四章	公司与激励对象各自的权利义务	41
第十五章	附则	43

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目	指	释义
胜软科技、本公司、公司	指	山东胜软科技股份有限公司
股票期权激励计划、本激励计划、激励计划、本计划	指	《山东胜软科技股份有限公司 2022 年股权激励计划（草案）》
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
激励对象	指	按照本激励计划规定获得股票期权的公司董事、高级管理人员、核心员工
核心员工	指	核心员工需要由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
股票期权有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授权登记完成后至股票期权可以行权之间的时间段
行权	指	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	股票期权等待期结束后，激励对象可以行权的日期
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限公司北京分公司
证券交易所	指	深圳证券交易所、上海证券交易所或北京证券交易所
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司

全国股转系统、股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
《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	《非上市公众公司监督管理办法》
《监管指引第6号》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《山东胜软科技股份有限公司章程》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 股权激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司长效激励与约束机制，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、公司利益和员工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，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《监管指引第6号》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。

主要目标如下：

- 1、通过股权激励机制使激励对象的薪酬收入与公司业绩表现相结合，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司规范健康发展；
- 2、通过股权激励使公司股东和激励对象的利益紧密联系起来，促进股东价值的最大化；
- 3、进一步完善公司的人力资源体系，保留、吸引公司高级管理人员和关键岗位人员，激励其辛勤劳动、勤奋工作，增强公司凝聚力；
- 4、兼顾公司长期利益和近期利益，树立员工与公司共同发展的理念和企业文化，使企业员工共享企业发展成果。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划及其他长期激励机制。

第三章 股权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，负责拟定和修订本激励计划，报公司股东大会审批和主管部门审核（如需），并在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》进行监督，并应就本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。

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

本激励计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《监管指引第6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。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近12个月内被股转公司或者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个月内被中国证监会及其派出机构给予行政处罚或者采取市场禁入措施的；
- 4、被中国证监会及其派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；
- 5、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；
- 6、对挂牌公司发生本激励计划草案“第四章 激励对象的确定依据和范围”之“三 特殊情形的说明 之 挂牌公司及激励对象不存在下列情形”所述情形负有个人责任的；
- 7、法律法规规定不得参与新三板挂牌公司股权激励的；
- 8、中国证监会认定的其他不得成为激励对象的。

（二） 激励对象确定的职务依据

本次激励对象的职务类别包括√董事 √高级管理人员 √核心员工

本次激励对象的职务类别包括非独立董事、高级管理人员和核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于本公司或公司控股子公司任职并已与公司或控股子公司签署劳动合同。

激励对象中董事经公司股东大会选举产生；高级管理人员由公司董事会聘任；核心员工是指对公司研发、经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务、技术和管理岗位的公司中高级管理人员和业务骨干，由公司董事会提名，并向全体员工公示，由公司监事会发表明确意见后，经股东大会审议通过后认定。

本次股权激励对象中的核心员工，均是对公司未来经营业绩和发展有直接影响的中层管理人员及业务骨干。公司对这部分人员实施股权激励，不仅充分考虑了激励对象的代表性和示范效应，而且有利于建立股东与上述人员之间的利益共享与约束机制，增强员工对实现公司持续、稳健、健康发展的责任感、使命感，有效提高员工的凝聚力和创造性，有利于公司发展战略和经营目标的实现。

本计划的激励对象必须在本次股权激励计划规定的等待期及行权期内均于公司（含控股子公司）全职工作，签署劳动合同，并承诺只接受本公司激励，接受本公司授予的股权激励时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。

二、 激励对象的范围

本次股权激励对象共31人，占公司2021年末全部职工人数的比例为5.14%。

激励对象的范围为：

- 1、非独立董事、高级管理人员：7人；
- 2、核心员工：24人。

激励对象不包括公司监事、独立董事。

激励对象不包括挂牌公司持有5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本次股权激励计划不存在预留权益。

三、 特殊情形的说明

挂牌公司及激励对象不存在下列情形：

特殊情形
挂牌公司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
挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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
挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中

中国证监会及其派出机构立案调查
激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选

四、 激励对象的核实

（一） 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站 其他途径全国中小企业股份转让系统指定信息披露平台（www.neeq.com.cn）公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二） 本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核并发表意见。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 股权激励计划拟授出的权益及分配情况

一、 激励计划拟授出的权益形式

本次激励计划采取的激励形式为 限制性股票 股票期权

二、 激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本次激励计划标的股票来源方式为：

向激励对象发行股票 回购本公司股票 股东自愿捐赠

其他方式

公司本次激励计划的标的股票种类为公司普通股股票，每股面值为人民币1.00元。

三、 本次激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本次股权激励计划拟授出的权益数量包括股票期权2,570,000份，所涉及的标的股票种类为人民币普通股，占挂牌公司股本总额的百分比为5.08%：

不存在同时实施的其他股权激励计划，全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量为2,570,000股，占公司股本总额的百分比为5.08%，未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的30%。

四、 激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务类别	是否为持股5%以上股东、实际控制人及其近亲属	获授的股票期权数量（份）	占激励计划拟授出权益总量的比例（%）	标的股票数量	标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例（%）	标的股票来源
一、董事、高级管理人员							

张皓	总经理	否	200,000	7.78%	200,000	0.40%	向激励对象发行股票
赵金亮	董事、副总经理	否	100,000	3.89%	100,000	0.20%	向激励对象发行股票
蔡晓蕾	副总经理	否	100,000	3.89%	100,000	0.20%	向激励对象发行股票
穆永平	副总经理	否	100,000	3.89%	100,000	0.20%	向激励对象发行股票
杨坡	副总经理	否	100,000	3.89%	100,000	0.20%	向激励对象发行股票
孟昭庆	副总经理	否	100,000	3.89%	100,000	0.20%	向激励对象发行股票
魏彦龙	董事会秘书	否	100,000	3.89%	100,000	0.20%	向激励对象发行股票
二、核心员工							
李颖	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
伊冲	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票

张义文	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
赵维敬	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
李玉	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
陈斌	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
王玉兵	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
范文平	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
马脉元	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
廖吉凯	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
吴峰	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票

周涛	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
周林帅	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
沙高峰	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
伊长新	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
高健	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
杨连会	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
张德胜	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
张志强	核心员工	否	80,000	3.11%	80,000	0.16%	向激励对象发行股票
张琦	核心员工	否	50,000	1.95%	50,000	0.10%	向激励对象发行股票

马铭启	核心员工	否	50,000	1.95%	50,000	0.10%	向激励对象发行股票
赵新	核心员工	否	50,000	1.95%	50,000	0.10%	向激励对象发行股票
冷先锋	核心员工	否	50,000	1.95%	50,000	0.10%	向激励对象发行股票
王洪泉	核心员工	否	50,000	1.95%	50,000	0.10%	向激励对象发行股票
预留权益			0	0%	0	0%	-
合计			2,570,000	100%	2,570,000	5.08%	-

注：上表总计数与所列数值总和不符，为四舍五入尾差所致。

第六章 激励计划的有效期限；股票期权的授权日、可行权日、行权有效期限和行权安排

一、 激励计划的有效期限

本次股权激励计划的有效期限为（60）个月，有效期限从首次授予权益日起不超过10年。

二、 激励计划的授权日

本激励计划未设定获授权益条件，本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内授予权益，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在权益授予前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其权益。前述推迟的期限不算在60日期限之内。

上述“产生较大影响的重大事件”为公司依据《管理办法》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》、《全国中小企业股份转让系统挂牌公司信息披露规则》等相关规定应当披露的交易或其他重大事项。

三、 激励计划的等待期

激励对象获授的各批次股票期权适用不同的等待期，股票期权激励计划的等待期为自股票期权授权日起12个月、24个月、36个月。

等待期内，激励对象获授的股票期权不得行权、转让、用于担保或偿还债务。

四、 激励计划的可行权日及行权安排

本激励计划的激励对象自等待期满后后方可开始行权，可行权日为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 1、公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在行权前6个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月行权。

授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例（%）
第一个行权期	2022年公司年报披露后12个月内	40%
第二个行权期	2023年公司年报披露后15个月内	30%
第三个行权期	2024年公司年报披露后12个月内	30%
合计	-	100%

注：激励对象第一次行权时间与获授权益时间间隔不得少于12个月，且每期限不得少于12个月。

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

五、 禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《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》执行，具体内容如下：

（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。

（二）激励对象为公司持有百分之五以上股份的股东、董事、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、 行权价格

2022年7月4日，公司披露了股权激励计划草案，2022年7月22日，公司实施了权益分派，2022年8月26日，公司披露了修订后的草案（二次修订稿），对期权行权价格进行了调整。未考虑权益分派影响前的股票期权行权价格为5.80元/股，考虑本次权益分派的影响，调整后的股票期权的行权价格为5.70元/股，行权价格不低于股票票面金额。

二、 行权价格的确定方法

（一） 确定方法

股票期权行权价格的确定方法为：二级市场股票交易均价 每股净资产 资产评估价格 前期发行价格 同行业可比或可参照公司价格 其他，自主定价方法，行权价格低于有效的市场参考价。

公司股票交易方式为做市交易，2022年1月1日至2022年7月1日（董事会召开当日），合计118个交易日，公司发生交易的交易日数量为95天，占总交易日的80.51%，属于新三板市场股票交易相对活跃的公司。

本次股票期权行权价格采用二级市场股票交易均价为主要参考，结合其他维度进行自主定价。股权激励计划（草案）披露日前20个、60个、120个交易日，公司股票交易相关数据如下表所示：

交易时段	成交总数量 (股)	成交总金额 (元)	交易均价 (元/股)	考虑本次 派息除息 后的价格 (元/股)	日均成交 数量 (股)
前 20 个 交易日	207,964	1,559,655.00	7.50	7.40	10,398.20
前 60 个 交易日	487,718	3,297,789.00	6.76	6.66	8,128.63
前 120 个 交易日	1,401,050	8,833,448.00	6.30	6.20	11,675.42

通过上表可以看出，近半年公司股票二级市场交易均价呈现小幅上涨趋势，日均成交股份数量呈现小幅波动，综合考虑股票市场时间因素及日均成交股份数量，选取上述中值即股权激励计划（草案）披露日前60个交易日交易均价为有效

市场参考价。

2022年7月4日，公司披露了股权激励计划草案，激励计划草案披露前60个交易日交易均价为6.76元/股，2022年7月22日，公司向全体股东每股派息0.10元，考虑本次权益分派的影响，除息后价格为6.66元/股。

公司在综合考虑每股净资产、前次股份发行价格、同行业挂牌公司市盈率、激励计划的可实施性等相关因素，确定本次股权激励计划期权的行权价格为5.80元/股，为有效市场参考价的85.80%（ $85.80\%=5.80/6.76$ ），因公司于2022年7月22日实施权益分派，每10股派1.00元，期权行权价格考虑本次派息的影响，调整后的期权行权价格为5.70元/股，为有效市场参考价的85.59%（ $85.59\%=5.70/6.66$ ）。

（二）定价方式的合理性说明

如上所述，本次股权激励计划的期权行权价格，以股权激励计划（草案）披露日前60个交易日交易均价即6.66元/股（除息后）为有效市场参考价，行权价格为5.70元/股（除息后），为有效市场参考价的85.59%，主要综合考虑如下因素：

（1）每股净资产

根据公司最近一期经审计的2021年财务报告，截至2021年12月31日，归属于挂牌公司股东的净资产为20,092.29万元，归属于挂牌公司股东的每股净资产为3.97元/股。本股权激励计划的行权价格大于公司最近一期经审计的归属于挂牌公司股东的每股净资产，为每股净资产的143.58%。

（2）前次股票发行价格

公司前次发行股票961,800股，发行价格为4.00元/股。新增股份于2017年3月13日在全国中小企业股份转让系统挂牌并公开转让。2017年至2022年，公司每年均进行了派息，合计6次派息，每次均为每股派息0.10元。考虑派息的影响后，前次发行认购方的持股成本价格为3.40元/股，本次股权激励计划的行权价格5.70元/股（除息后）大于考虑派息影响后发行认购方的持股成本，为前述持股成本的167.65%。

（3）同行业挂牌公司市盈率情况

根据挂牌公司管理型行业分类，公司行业分类为“I信息传输、软件和信

息技术服务业-I65软件和信息技术服务业-I6520信息系统集成服务”。根据Wind数据统计，截至股权激励计划(草案)披露日前一个交易日，新三板“I6520信息系统集成服务”行业合计挂牌公司444家。

上述444家挂牌公司，二级市场交易相对活跃的挂牌公司数量为47家。

(2022年1月1日至2022年7月1日期间发生交易日的数量占总交易日的比例超过50%)，该47家挂牌公司对应市盈率中位数为9.36倍。

公司本次股票期权行权价格为5.70元/股(除息后)，对应公司最近一个会计年度(2021年)扣除非经常性损益后市盈率为10.17倍，高于同行业可比挂牌公司估值中位数。

(4) 激励计划的可实施性

本次股权激励计划共涉及31名员工，其中除7名董事、高级管理人员外，其余24名激励对象为公司核心员工。公司共授予核心员工股票期权177万份，根据本次股权激励计划拟授出股票期权的分配情况，在满足行权考核条件的情况下，本次拟获授股票期权的核心员工平均每人需要支付42.04万元才能行使全部获授权益。公司核心员工多为中青年员工，支付能力有限，如行权价格过高将会对激励对象造成一定的资金压力。上述资金压力可能导致部分激励对象放弃激励资格，影响激励计划的可实施性。同时若激励价格较高，也将降低员工参与激励计划的积极性，激励计划达不到预期效果，有效性降低。

(5) 权益分派的影响

2022年7月22日，公司实施权益分派，分派方案为以公司现有总股本50,590,000股为基数，向全体股东每10股派1.00元。根据激励草案的约定，激励计划期间如果公司发生派息行为，需要根据如下公式调整行权价格：

$$P=P_0-V$$

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。

2022年7月4日，公司披露了股权激励计划草案，2022年7月22日，公司实施了权益分派，2022年8月26日，公司公告了修订后的草案(二次修订稿)，对期权行权价格进行了调整，未考虑权益分派影响前的期权行权价格为5.80元/股，考虑本次权益分派的影响，调整后的期权行权价格为5.70元/股($5.70=5.80-0.10$)。

综上所述，为了激励和稳定公司的管理团队以及核心员工，充分调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。本次股权激励行权价格符合《非上市公司监督管理办法》、《非上市公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》、《全国中小企业股份转让系统股权激励和员工持股计划业务办理指南》等有关规定。

在合法合规的基础上，通过与激励对象充分沟通，综合考虑了激励计划的激励效果、可实施性等相关因素，最终确定了本次股权激励股票期权的行权价格。本次股权激励行权价格略低于有效市场参考价，该行权价格有效的将股东利益、公司利益和激励对象利益结合在一起，以适当的激励成本实现对公司核心人员的激励，可以真正激发其工作积极性和责任感，有利于推动公司业绩的良好发展。

三、 预留部分股票期权的行权价格及确定方法

不适用。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、 获授权益的条件

本次股权激励不存在获授权益条件。

（一） 公司未发生如下负面情形

序号	挂牌公司负面情形
1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	法律法规规定不得实行股权激励的其他情形；
5	中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形。

（二） 激励对象未发生如下负面情形

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的其他情形
7	中国证监会或股转公司规定不得成为激励对象的其他情形

二、 行使权益的条件

（一） 公司未发生如下负面情形：

序号	挂牌公司负面情形
----	----------

1	挂牌公司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	挂牌公司最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或因重大违法违规行被中国证监会及其派出机构行政处罚
3	挂牌公司因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查
4	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
5	法律法规规定新三板挂牌公司或者上市公司不得实行股权激励的情形
6	证监会、证券交易所或全国股转公司认定的不得实行股权激励计划的其他情形

(二) 激励对象未发生如下负面情形：

序号	激励对象负面情形
1	激励对象对挂牌公司发生上述情形负有个人责任
2	激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间
3	激励对象存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形
4	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚
5	激励对象最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选
6	法律法规规定不得参与公司股权激励的其他情形
7	中国证监会或股转公司规定不得成为激励对象的其他情形
8	《公司章程》、本激励计划规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形

公司发生上述第（一）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（二）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。

(三) 公司业绩指标

序号	挂牌公司业绩指标
1	第一个行权期需要满足条件：2022 年经审计归属于挂牌公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量）不低于 3,300 万元
2	第二个行权期需要满足条件：2023 年经审计归属于挂牌公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量）不低于 3,700 万元
3	第三个行权期需要满足条件：2024 年经审计归属于挂牌公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量）不低于 4,100 万元

注：公司业绩指标为扣除股份支付相关费用后的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量）

本激励计划授予股票期权的考核年度为2022年至2024年三个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为股票期权的行权条件。

各年度业绩考核目标如上表所示（如有调整事项按照变更事项履行审议程序）

(四) 个人业绩指标

本次股权激励包括董事、高级管理人员，存在个人业绩指标。

序号	激励对象个人绩效指标
1	激励对象在等待期内及行权时须持续在岗
2	激励对象不存在违反公司管理制度给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司处分的情形
3	激励对象无自行辞职，或因个人原因被公司解除劳动合同的情形
4	行权期上一年度，激励对象个人年度考核为合格
5	不存在不得成为激励对象的情形

激励对象个人分年进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为 2 个档次。考核评价表适用于考核对象。

个人绩效考核结果	个人绩效考核结果对应的比例
合格	100%
不合格	0

个人当年实际解锁额度 = 标准系数 × 个人当年可解锁额度

（五）绩效考核指标合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩指标与个人层面绩效考核。

为了更好的激励和调动公司管理层和核心员工的积极性，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，本次股权激励计划选取经审计归属于挂牌公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量）作为公司业绩指标。

2020年及2021年归属于公司股东的扣除非经常性损益后的净利润分别为401.72万元和2,835.34万元，公司综合考虑了2020-2021年的净利润，设定本次股权激励的公司业绩指标为2022年至2024年公司实现经审计归属于挂牌公司股东的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量）分别不低于3,300万元，3,700万元和4,100万元。相比于公司2021年扣除非经常性损益后净利润2,835.34万元，分别增长16.39%，30.50%，44.60%。

按扣除非经常性损益净利润孰低值计算，2022年-2024年公司三年目标净利润平均增长率为13.11%；按扣除非经常性损益孰低值且扣除股权激励每年分摊费用影响前的净利润计算，2022年-2024年公司三年目标净利润平均增长率为14.54%。

按扣除非经常性损益净利润孰低值计算，2022年-2024年公司三年目标净利润复合增长率为13.08%；按扣除非经常性损益孰低值且扣除股权激励每年分摊费用影响前的净利润计算，2022年-2024年公司三年目标净利润复合增长率为14.32%。

具体如下：

单位：万元

项目	2021年	2022年E	2023年E	2024年E	三年平均增长率	三年复合增长率
扣除非经常性损益净利润孰低值 ①	2,835.34	3,300	3,700	4,100	-	13.08%
①项年增长率	-	16.39%	12.12%	10.81%	13.11%	

股权激励每年分摊的预计费用	-	143	343	136	-	-
扣除非经常性损益孰低值且扣除股权激励每年分摊费用影响前的净利润②	2,835.34	3,443	4,043	4,236	-	14.32%
②项年增长率	-	21.43%	17.43%	4.77%	14.54%	

注：上述指标②项未考虑所得税影响。

根据证监会行业分类，公司属于信息传输、软件和信息技术服务业，根据挂牌公司管理型行业分类，公司属于信息传输、软件和信息技术服务业（I）-软件和信息技术服务业-信息系统集成服务（I652）-信息系统集成服务（I6520）。

按照主营业务相关性、所属细分行业等条件选取侏罗纪等5家同行业可比公司。下表列示了5家可比公司2018年-2021年的净利润（以扣除非经常性损益前后孰低计量），5家可比公司三年净利润平均增长率的均值为-50.09%、三年净利润复合增长率的均值为-15.21%；同行业可比公司三年净利润平均增长率的中位数为9.80%、三年净利润复合增长率的中位数为4.48%。

单位：万元

公司简称	所属层级	2018年净利润	2019年净利润	2020年净利润	2021年净利润	三年平均增长率	三年复合增长率
侏罗纪	基础层	320.97	-217.65	343.13	105.20	6.83%	-31.05%
华油科技	基础层	-228.84	-2,487.70	-1,549.19	-1,365.63	-312.50%	-81.38%
月新科技	创新层	1,935.93	963.22	1,593.17	2,207.76	17.91%	4.48%
君逸数码	创新层	4,767.07	5,246.31	6,061.65	6,292.73	9.80%	9.70%
众诚科技	创新层	1,724.48	2,967.90	3,758.63	3,148.22	27.50%	22.22%
同行业可比公司平均值						-50.09%	-15.21%
同行业可比公司中位数						9.80%	4.48%

注：

1、同行业可比公司业务简介：①侏罗纪：主营业务系面向石油勘探和油田开发领域，提供勘探开发、采集控制、生产管理、综合研究等石油企业生产经营所需的专业软件产品和软件服务；②华油科技：主营业务系石油软件研发，随钻导向服务，随钻数据传输；③月新科技：主营业务系系统集成、IT服务、行业数字化与智能化应用解决方案，是石油天然气行业数字化转型与智能化发展的服务商；④君逸数码：主营业务是为智慧城市领域客户提供系统集成服务、运维服务和自研产品销售等产品和服务；⑤众诚科技：主营业务系软件开发、信息系统集成服务。

2、数据来源于各挂牌公司于全国股转公司公开披露的定期报告。

3、净利润以扣除非经常性损益前后孰低计量。

公司经营近两年受到新冠疫情影响波动较大，2022年1-6月，公司实现营

业收入4,876.46万元，同比减少25.07%；扣除非经常性损益后的净利润为-2,493.68万元，同比减少258.02%。受制于公司当地的疫情管控措施，公司收入的增长面临一定的不确定性。

华油科技主营业务与公司业务具有一定的相关性，考虑到其近几年平均净利润增长率为负值，对同行业可比公司净利润增长率平均数的影响较大。因此，增加同行业可比公司净利润增长率的中位数作为参考值。本次股权激励公司业绩考核目标高于同行业可比公司净利润增长率中位数，与公司过往三年净利润增长率相比也具有一定程度的增长，本次公司拟定的激励考核业绩指标具有一定的挑战性。

考虑到疫情对宏观经济基本面的冲击，本次股权激励的实施，是公司在当前宏观经济背景下，结合公司业务发展的需要，同时借助资本市场的制度优势，尝试探索建立多元的员工激励机制。公司希望通过本次激励的实施，发挥正面的激励效果，为后续再次实施激励发挥引领效用。因此，本次激励业绩指标的设定，既可以实现公司净利润水平的同比增长，也不会因为业绩指标过高而难以实现，从而有效实现对公司员工的激励作用。

公司近几年业务保持稳健发展，2022年公司业务受新冠疫情影响未完全消除，通过公司全体员工的共同努力，公司2022年下半年业绩呈向好发展趋势，公司预计2022全年业绩将持续改善。未来公司将持续深化与优质客户的合作，优化内部管理机制，充分发挥公司的核心优势，同时积极开拓非油类业务，形成新的利润增长点。公司所设定的考核目标充分考虑了公司目前经营状况、未来发展规划以及行业发展状况等综合因素，同时兼顾了实现可能性和对公司员工的激励作用，符合公司实际情况，有利于公司竞争力的提升。

除此之外，公司对个人还设置了绩效考核体系，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中，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，相关指标客观公开、清晰透明，符合公司实际情况，有利于促进公司竞争力的提升。

第九章 股权激励计划的调整方法

一、 股票期权数量的调整方法

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权数量的调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

其中：Q0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为调整后的股票期权数量。

2、配股

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

其中：Q0为调整前的股票期权数量；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

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0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

公司在派息、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

在激励计划公告当日至激励对象完成期权行权登记期间，公司有权益分派、股票拆细、配股、缩股等事项时，股票期权行权价格的调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

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

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、派送股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。

2、配股

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

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：P₀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：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仍须为正数。

5、增发

公司在增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

三、 激励计划调整的程序

当出现前述情况时，公司股东大会授权公司董事会依据本次股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会作出决议并经股东大会审议批准。

第十章 股权激励的会计处理

一、 会计处理方法

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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授权日会计处理

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Black-Scholes期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值：

(1) 标的股价：8.23元/股（2022年7月1日收盘价）；

(2) 行权价格：5.70元/股；

(3) 有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授权日至每期首个行权日的期限）；

(4) 历史波动率：18.31%、12.98%、10.96%（采用2022年7月1日三板成指最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

(5) 无风险利率：1.75%、2.25%、2.75%（参考中国银行一年期、二年期、三年期定期存款利率）；

(6) 股息率：1.22%（草案披露日前三年的平均股息率）。

2、等待期会计处理

公司在等待期内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，同时计入资本公积中的其他资本公积。

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、行权日会计处理

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。

二、 预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照股票期权授权日的公允价值，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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支，同时增加资本公积。

假设授权日为2022年9月，公司年度报告的披露日均为4月30日，拟定以公司2022年7月1日收盘价8.23元/股，用Black-Scholes模型测算出公司股票期权的公允价值，假设公司本次激励计划的业绩指标可以实现且被激励对象全部行权，结合本次期权行权价格5.70元/股（除息后），计算出本次股票期权预测成本及各年分摊情况见下表：

授予的股票 期权数量 (万份)	需摊销的总费用 (元)	2022年 (元)	2023年 (元)	2024年 (元)	2025年 (元)
257	6,679,090.85	1,432,882.03	3,428,843.85	1,356,561.37	460,803.60

本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。具体对财务状况和经营成果的影响，应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，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发激励对象的积极性，提高经营效率，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、 激励计划的生效程序

1、 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计划并履行公示、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，负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

2、 公示、监事会审议和主办券商出具合法合规意见

公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，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。同时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。主办券商应当对股权激励计划草案和公司、激励对象是否符合《监管指引第6号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

3、 公司股东大会作出决议

公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，并及时披露股东大会决议。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。

4、 董事会负责股票期权的授予、行权和注销

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。

二、 授出权益的程序

1、 公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，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，监事会和主办券商应当发表明确意见。

3、 股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予权益并

完成公告、登记。挂牌公司未能在60日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。

4、公司授予权益后，应当向全国股转公司提出申请，经全国股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

三、 行使权益的程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当在股权激励计划规定的股票期权的行权条件得到满足后5个交易日内就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议，监事会和主办券商应当发表明确意见。

对于满足行权条件的激励对象在行权条件成就公告后的15个可行权日内，向公司提交《股票期权行权申请书》的，由公司统一办理行权事宜，未提交《股票期权行权申请书》的，视为自愿放弃本次行权。对于未满足条件或自愿放弃本次行权的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

激励对象向公司提交的《股票期权行权申请书》应载明期权持有者信息、行权数量及行权价格。

2、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，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、法规和规范性文件的规定。

激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、 激励计划的变更、终止的程序

（一）本次激励计划的变更程序

公司在股东大会审议通过股权激励计划之前对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。

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，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- 1、新增加速行权的情形；
- 2、降低行权价格的情形。

公司应及时公告股权激励计划的变更情况，公司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。

主办券商应当就公司变更方案是否符合《监管指引第6号》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）本次股权激励计划的终止程序

公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励的，应当由股东大会审议决定并披露。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合《监管指引第6号》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，并与审议相关事宜的董事会决议公告同时披露。

五、 注销程序

终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权条件时，相应的注销程序及安排为公司应及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告，公司按照本激励计划的规定实施注销时，按全国股转公司及《公司法》的相关规定办理。

第十二章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、 公司发生异动的处理

如公司发生控制权变更、合并、分立、终止挂牌等事项时，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起5个交易日内决定是否终止实施本股权激励计划。

如公司发生下列情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，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）挂牌公司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的；

（2）最近12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；

（3）因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

公司因本股权激励计划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授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司注销；激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

二、 激励对象个人情况发生变化的处理

如激励对象发生职务变更、离职、死亡等事项时。（1）本激励计划有效期内，激励对象因以下情形离职的，其所持未行权股票期权不得行权，其已行权获得的股票可由公司要求返还收益：①激励对象违反国家法律法规、《公司章程》或内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；②公司有充分证据证明激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；③激励对象因与公司业务有关的犯罪行为被依法追究刑事责任的；④公司董事会认定的其它对公司造成不利影响且对公司造成重大损失的情形。若发生本方案规定的或者其他协议等约定的需要进行激励股权回购的情形，因回购产生的税费由各方按

有关法律法規规定执行。自上述股权回购的条件满足开始至股权回购手续完成之前，期间上述股权所对应收益分配不归属该激励对象，而由实际控制人决定该部分收益的归属。（2）本激励计划有效期内，激励对象因前款以外原因离职的，其所持未行权股票期权不得行权，其已行权获得的股票由其继续持有。（3）本激励计划有效期内，激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在一年内完成行权，其未获准行权的期权作废。（4）本激励计划有效期内，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当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，其已获授的权益将完全按照情况发生前本股权激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。②当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，其已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。激励对象离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。（5）本激励计划有效期内，激励对象身故，应分以下两种情况处理：①激励对象若因执行职务身故的，其已获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并按照身故前本股权激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。继承人在继承前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。②若因其他原因身故的，对激励对象已获授并已获准行权但未行权以及已行权股票不作处理，其已行使的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有；已获授但尚未获准行权的股票期权则不得行权，由公司注销。

如激励对象发生下列可能损害公司利益的情形，本激励计划终止实施，未授予的权益不再授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权：①激励对象被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间的；②存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；③最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；④最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、全国股转公司认定为不适当人选等；⑤对挂牌公司发生上述情形负有个人责任。

本激励计划实施过程中，激励对象被取消行权资格的股票期权，公司董事会可将该部分股票期权撤销或另行授予符合本激励计划激励范围的员工。

其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十三章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议的，按照本股权激励计划和《股票期权授予协议书》的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司注册所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十四章 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，对激励对象进行业绩考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划的规则撤销股票期权；
- 2、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；
- 3、公司承诺不为激励对象依股票期权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；
- 4、公司应及时按照有关规定履行股票期权申报、信息披露等义务；
- 5、公司应当根据本激励计划及有关监管机构的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因非公司自身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，公司不承担责任；
- 6、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。公司仍然依据与激励对象签订的《劳动合同书》确定对员工的聘用关系；
- 7、法律法规规定的其它相关权利义务。

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、激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量；
- 3、激励对象的资金来源为激励对象合法的自筹资金；
- 4、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；
- 5、激励对象因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它税费；
- 6、激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配；

7、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

8、法律、法规规定的其他相关权利义务。

第十五章 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。

山东胜软科技股份有限公司

董事会

2025年3月13日