

证券简称：蓝色光标

证券代码：300058

北京蓝色光标数据科技股份有限公司
2021 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

北京蓝色光标数据科技股份有限公司

二〇二一年四月

声 明

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》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号-股权激励》等法律、法规、规章、规范性文件以及《北京蓝色光标数据科技股份有限公司章程》的有关规定而制定。

二、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）。股票来源为北京蓝色光标数据科技股份有限公司（以下简称“公司”）自二级市场回购或定向增发的公司 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟授予的限制性股票数量为 7000.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.81%。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。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股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

四、本激励计划拟授予的激励对象不超过 274 人，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工。

参与本激励计划的激励对象不包括公司监事和独立董事，且均符合《上市公司股权激励管理办法》第八条、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》第 8.4.2 条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

- （一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- （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。

五、本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 4.00 元/股。

六、在本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记期间，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、派息等除权除息事宜的，应对限制性股票的授予价格和/或限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。

七、本激励计划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归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

八、公司符合《上市公司股权激励管理办法》第七条的规定，不存在不得实行股权激励的下列情形：

（一）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；

（二）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；

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

九、公司承诺，不得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。

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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，在满足授予条件时，公司应当向激励对象授予限制性股票并完成公告；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，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

十三、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。

目 录

声 明.....	1
特别提示.....	2
目 录.....	4
第一章 释义.....	5
第二章 本激励计划的目的与原则.....	7
第三章 本激励计划的管理机构.....	8
第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据.....	9
第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况.....	10
第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售规定.....	11
第七章 本激励计划的激励价格及确定方法.....	13
第八章 本激励计划的授予及归属条件.....	14
第九章 本激励计划的调整方法和程序.....	17
第十章 本激励计划的会计处理.....	19
第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式.....	20
第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	22
第十三章 附则.....	23

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：

蓝色光标、本公司、公司	指	北京蓝色光标数据科技股份有限公司
本激励计划	指	北京蓝色光标数据科技股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）
限制性股票、第二类限制性股票	指	满足相应的归属条件后，按本激励计划约定的归属安排，激励对象可出资认购相应的公司 A 股普通股股票
激励对象	指	拟参与本激励计划的人员，包括公司董事、高级管理人员，以及公司（含子公司）其他核心骨干员工
授予日	指	公司向激励对象授予第二类限制性股票的日期
授予价格	指	公司授予激励对象每一股第二类限制性股票的价格
有效期	指	自第二类限制性股票授予之日起至激励对象获授的第二类限制性股票全部归属或作废失效之日止
归属	指	激励对象满足获益条件后，获授的第二类限制性股票由公司办理登记至激励对象个人证券账户的行为
归属条件	指	激励对象为获授第二类限制性股票所需满足的获益条件
归属日	指	激励对象满足获益条件后，获授的第二类限制性股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年修订）》
《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号-股权激励》
《公司章程》	指	《北京蓝色光标数据科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所

元、万元	指	人民币元、人民币万元
------	---	------------

第二章 本激励计划的目的与原则

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关规定，结合公司现行薪酬与绩效考核体系等管理制度，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。在合法、合规的前提下，股东大会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。经股东大会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、独立董事、监事会作为本激励计划的监督机构，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。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单。独立董事应当就拟提请股东大会审议的本激励计划有关议案向所有股东征集委托投票权。

四、公司股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划拟进行变更的，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明确意见。

五、公司向激励对象授予限制性股票前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予限制性股票的实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当发表明确意见。

六、激励对象获授的限制性股票在归属前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象范围及确定依据

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

参与本激励计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员（不包括独立董事、监事），以及公司（含子公司）其他核心骨干员工。

二、激励对象的范围

本激励计划拟授予的激励对象不超过 274 人，包括：

- （一）公司董事、高级管理人员（不含公司独立董事、监事）；
- （二）公司（含子公司）其他核心骨干员工。

激励对象应当在公司（含子公司）授予限制性股票时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或受公司（含子公司）聘任。

本激励计划拟授予的激励对象包括中国香港籍员工夏雪玲、中国台湾籍员工李宜聪、中国台湾籍员工卢正共计 3 名外籍员工，均为公司对应岗位的关键人员，在公司的技术研发、业务开拓等方面发挥重要作用。因此，本激励计划纳入上述 3 名外籍员工作为激励对象符合公司的实际发展需要，符合《上市规则》等有关规定，具备合理性和必要性。

三、激励对象的核实

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

（二）监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 5 日披露核查意见。激励对象名单出现调整的，应经监事会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、授予数量和分配情况

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司自二级市场回购或定向增发的公司 A 股普通股股票。

二、本激励计划授予的限制性股票数量

本激励计划拟授予的限制性股票数量为 7000.00 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.81%。

截至本激励计划草案公告之日，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额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 20.00%。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股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1.00%。

三、本激励计划授予的限制性股票的分配情况

本激励计划授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (万股)	占授予总 量的比例	占公司总股 本的比例
1	熊剑	中国	副董事长、副总经理	100.00	1.43%	0.04%
2	陈剑虹	中国	董事、财务总监	50.00	0.71%	0.02%
3	夏雪玲	中国香港	核心业务（技术）人员	10.00	0.14%	0.00%
4	李宜聪	中国台湾	核心业务（技术）人员	40.00	0.57%	0.02%
5	卢正	中国台湾	核心业务（技术）人员	10.00	0.14%	0.00%
6	公司（含子公司）其他核心骨干员工 （共计 269 人）			6790.00	97.00%	2.73%
合计				7000.00	100.00%	2.81%

注：1、以上百分比数据系四舍五入之后的结果，保留两位小数。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和限售规定

一、本激励计划的有效期

本激励计划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归属或作废失效之日止，最长不超过 36 个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划经股东大会审议通过后，由董事会确定授予日，授予日必须为交易日。

公司须在股东大会审议通过后 60 日内向激励对象授予限制性股票并完成公告；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，并终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。

三、本激励计划的归属安排

限制性股票归属前，激励对象获授的限制性股票不得转让、抵押、质押、担保或偿还债务等。

限制性股票在满足相应归属条件后将按本激励计划的归属安排进行归属，归属日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（一）公司定期报告公告前 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；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（三）自可能对公司股票及其衍生品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；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

本激励计划授予的限制性股票的归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自授予之日起 12 个月后的首个交易日起至授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个归属期	自授予之日起 24 个月后的首个交易日起至授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积转增股本、派发股

票红利、股份拆细、配股而增加的权益同时受归属条件约束，且归属前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的权益亦不得归属。

各归属期内，满足归属条件的限制性股票，可由公司办理归属事宜；未满足归属条件的限制性股票或激励对象未申请归属的限制性股票取消归属，并作废失效，不得递延。

四、本激励计划的限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等法律法规、规范性文件和《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，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（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，由此所得收益归公司所有，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《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划有效期内，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，则其转让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。

第七章 本激励计划的激励价格及确定方法

一、限制性股票的授予价格

本激励计划授予的限制性股票的授予价格为 4.00 元/股。

二、限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划授予的限制性股票的授予价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）本激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日公司股票交易总额/前 1 个交易日公司股票交易总量）每股 6.15 元的 50%，为每股 3.08 元；

（二）本激励计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价（前 60 个交易日公司股票交易总额/前 60 个交易日公司股票交易总量）每股 6.36 元的 50%，为每股 3.18 元。

第八章 本激励计划的授予及归属条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予限制性股票；反之，未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予限制性股票：

（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、限制性股票的归属条件

归属期内，同时满足下列条件的，激励对象获授的限制性股票方可归属：

（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。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，所有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；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2021 年-2022 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示：

归属安排	考核目标
第一个归属期	以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于15%
第二个归属期	以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于38%

注：1、上述“净利润”、“净利润增长率”指标均指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，并以剔除本激励计划考核期内因公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本影响之后的数值作为计算依据。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，相应归属期内，激励对象当期计划归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

（四）个人层面绩效考核

激励对象的绩效考核依据现行的薪酬与绩效考核体系执行，各归属期内，依据相应的个人绩效考核结果，确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量。个人绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”共计 3 个等级，在满足相应

公司层面业绩考核的前提之下，以对应的个人层面可归属比例确定激励对象当期实际可归属的限制性股票数量：

考核等级	A	B	C
个人层面可归属比例	100%	50%	0%

各归属期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可归属的限制性股票数量=个人当期计划归属的限制性股票数量×个人层面可归属比例。对应当期未能归属的限制性股票作废失效，不得递延。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本激励计划的考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面以净利润作为考核指标，净利润是反映公司整体盈利能力的重要指标，有效体现公司最终经营成果，能够树立良好的资本市场形象。公司所设定的考核目标科学、合理，充分考虑了当前经营状况及未来战略发展规划等综合因素。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的绩效考核评级，确定激励对象是否达到限制性股票可归属条件以及具体的可归属数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，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；另一方面，能够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坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票授予/归属数量的调整方法

本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属登记前，公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项的，应对限制性股票的授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（二）配股

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

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；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀ 为调整前的限制性股票授予/归属数量；n 为缩股的比例；Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

（四）派息、增发

公司发生派息或增发新股的，限制性股票的授予/归属数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票归属前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项的，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：

（一）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：P₀ 为调整前的限制性股票授予价格；n 为每股资本公积转增股本、

派送股票红利、股份拆细的比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（二）配股

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

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；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；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（三）缩股

$$P=P0 \div n$$

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；n 为缩股的比例；P 为调整后的限制性股票授予价格。

（四）派息

$$P=P0-V$$

其中：P0 为调整前的限制性股票授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的限制性股票授予价格。经派息调整后，P 仍须大于 1。

（五）增发

公司发生增发新股的，限制性股票的授予价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整限制性股票的授予/归属数量、授予价格。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的有关规定出具法律意见。关于限制性股票的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。

第十章 本激励计划的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在限制性股票等待期内的每个资产负债表日，根据可归属人数变动、归属条件完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，并按照限制性股票在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、激励成本的确定方法

根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以股票市价为基准，扣除激励对象在未来归属期内取得理性预期收益所需要支付的锁定成本后作为限制性股票的公允价值。授予限制性股票的单位激励成本=限制性股票的公允价值-限制性股票的授予价格。

二、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

假设公司于 2021 年 5 月向激励对象授予 7000.00 万股限制性股票，预计确认激励总成本为 11563.40 万元，根据中国会计准则要求，按照本激励计划的归属安排分期确认相应的激励成本，对公司各期经营业绩的影响如下表所示：

激励总成本 (万元)	2021 年 (万元)	2022 年 (万元)	2023 年 (万元)
11563.40	5554.20	5158.40	850.79

注：1、上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的限制性股票数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但与此同时，本激励计划的实施将进一步提升员工的凝聚力、团队的稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，所有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：

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需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

（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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；激励对象获授限制性股票已归属的，应当返还既得利益，由董事会负责收回激励对象因参与本激励计划所获利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，已获授但尚未归属的限制性股票不做变更。但是，激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露机密、失职或渎职等行为损害公司（含子公司）利益或声誉而导致职务变更的，或因上述原因导致公司（含子公司）解除与激励对象的劳动关系或聘用关系的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（二）激励对象主动提出辞职申请，或因公司（含子公司）裁员、劳动关系或聘用关系到期等原因而离职的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属

的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（三）激励对象因退休而不再任职于公司（含子公司）的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（四）激励对象因工丧失劳动能力而离职或因工死亡的，已获授但尚未归属的限制性股票不做变更，且个人层面绩效考核不再纳入归属条件。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（五）激励对象非因工丧失劳动能力或非因工死亡的，自该情形发生之日起，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。离职前需缴纳完毕限制性股票已归属部分的个人所得税。

（六）有关规定明确须由公司董事会决议通过的事项除外，其他事项可由公司董事长或其授权的适当人士代表公司董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《限制性股票授予协议》所发生的争议或纠纷，双方应通过协商方式解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决的，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十三章 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议通过后正式生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

北京蓝色光标数据科技股份有限公司 董事会

2021 年 4 月 27 日