

证券简称：富春股份

证券代码：300299

**富春科技股份有限公司
2022 年股票期权激励计划
(草案) 摘要**

富春科技股份有限公司

二零二二年八月

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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020年12月修订）》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第1号——业务办理》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《富春科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行富春科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股股票。

三、本激励计划拟向激励对象授予股票期权总计 2,000.00 万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额 69,122.9485 万股的 2.89%。其中，首次授予 1,600.00 万份，占本激励计划拟授予总量的 80.00%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.31%；预留 400.00 万份，占本激励计划拟授予总量的 20.00%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.58%。

公司在全部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 20%。本激励计划中任何一名激励对象通过在本全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

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根据本激励计划做相应的调整。

四、本激励计划授予的股票期权的行权价格（含预留部分）为6.10元/份。

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、派息等事宜，股票期权的行权价格将根据本激励计划做相应的调整。

五、本激励计划首次授予部分的激励对象人数为 29 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含下属分、子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干。

预留授予部分的激励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，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本激励计划有效期自股票期权首次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，最长不超过 74 个月。

激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

七、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。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事及外籍员工。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、子女未参与本激励计划。激励对象符合《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 12 月修订）》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) 证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，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，终止实施本激励计划，未完成授予登记的股票期权失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出，若未能在 12 个月内授出，未授予的权益失效。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章 释 义.....	6
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 激励对象的确定依据和范围	9
第五章 股票期权的来源、数量和分配	11
第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期	13
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	16
第八章 股票期权的授予与行权条件	17
第九章 本激励计划的调整方法和程序	21
第十章 股票期权的会计处理	23
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理	25
第十二章 附 则.....	28

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：

富春股份、本公司、公司、上市公司	指	富春科技股份有限公司
本激励计划、本计划	指	富春科技股份有限公司 2022 年股票期权激励计划（草案）
股票期权	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（含下属分、子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干
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
等待期	指	股票期权授权日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，在本激励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
有效期	指	自股票期权首次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的时间段。
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	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	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《公司章程》	指	《富春科技股份有限公司公司章程》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2020 年 12 月修订）》
《自律监管指南》	指	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》
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

注：1、本草案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、本草案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，充分调动公司（含下属分、子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干的积极性，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原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南》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（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以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、监事会及独立董事是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意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权激励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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当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

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《自律监管指南》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予部分激励对象为公司（含下属分、子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干（不包括独立董事、监事和外籍员工，也不包括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）。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由公司董事会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

（一）本激励计划首次授予部分的激励对象共计 29 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事及外籍员工，也不包括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，董事必须经股东大会选举，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有效期限内与公司或其分、子公司存在聘用关系或劳动关系。

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、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后，公司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。

（二）激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- 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的；
- 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的；
- 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、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司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，并在公司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意见及公示情况的说明。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。

第五章 股票期权的来源、数量和分配

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的公司 A 股普通股股票。

二、授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予股票期权总计 2,000.00 万份，占本激励计划草案公告日公司股本总额 69,122.9485 万股的 2.89%。其中，首次授予 1,600.00 万份，占本激励计划拟授予总量的 80.00%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 2.31%；预留 400.00 万份，占本激励计划拟授予总量的 20.00%，占本激励计划草案公告日公司股本总额的 0.58%。

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 20%。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所获授的本公司股票数量，累计未超过公司股本总额的 1%。

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根据本激励计划做相应的调整。

三、股票期权的分配情况

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)	占授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告时公司总股本的比例
1	陈莘	副董事长，总裁	200	10.00%	0.29%
2	林建平	副总裁、董事会秘书	120	6.00%	0.17%
3	林梅	副总裁、财务总监	120	6.00%	0.17%
中层管理人员及核心骨干（26人）			1,160	58.00%	1.68%
预留部分			400	20.00%	0.58%
合计			2,000	100.00%	2.89%

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均未超过公司总股本的 1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的 20%。

2、本计划激励对象不包括独立董事、监事及外籍员工，也不包括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、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，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，公司将在内部公示激励对象相关信息。

4、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。

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权首次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，最长不超过 74 个月。

二、本激励计划的授权日

股票期权的授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授权日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会向首次授予部分的激励对象授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未完成授予登记的股票期权失效。

预留部分股票期权须在本激励计划经公司股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

三、本激励计划的等待期

股票期权自相应授权之日起至股票期权可行权日之间的时间段为等待期，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自相应授权之日起计算。本激励计划首次授予股票期权的等待期分别为自首次授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月。若预留部分在 2022 年第三季度报告披露前授予，则该预留部分等待期分别为自预留部分授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月、60 个月；若预留部分在 2022 年第三季度报告披露后授予，则该预留部分股票期权的等待期分别为自预留部分授权之日起 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。等待期内，激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划经股东大会审议通过后，授予的股票期权自等待期满后开始行权。股票期权的可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司季度报告、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、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司根据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

五、本激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 36 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第四个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 48 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	20%
第五个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 60 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	20%

若本激励计划预留部分的股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排与首次授予一致；若预留部分的股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 12 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 36 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%

第四个行权期	自相应部分股票期权授权之日起 48 个月后的首个交易日起至相应部分股票期权授权之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	25%
--------	--------------------------------------------------------------	-----

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，相关权益不得递延至下期。

六、本激励计划禁售期

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》、《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》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，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）激励对象为公司董事和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。

（三）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。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、首次授予股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为每份 6.10 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在其行权期内以每份 6.10 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予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）本激励计划草案公告前 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 6.09 元；

（二）本激励计划草案公告前 60 个交易日的公司股票交易均价（前 60 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量），为每股 6.08 元。

三、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分股票期权的行权价格与首次授予股票期权的行权价格相同。预留部分股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

四、定价依据

本次股票期权的行权价格及定价方式参考了《上市公司股权激励管理办法》第二十三条的规定，是以促进公司发展、维护并提升股东权益为根本目的，并基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可情况下确定的，本次定价本着“重点激励、有效激励”对等的原则，将进一步稳定和激励核心人才。预留部分股票期权行权价格与首次授予部分股票期权的行权价格相同，系为保障公司激励计划的有效性与一致性，有助于吸引和激励未来加入公司的核心员工，更好地为公司长远稳健发展提供激励约束机制和人才保障。

本次激励计划股票期权行权价格及定价方式符合《管理办法》第二十三条及《上市规则》第八章之第 8.4.4 条规定，有利于本次激励计划的顺利实施，有利于有效地对公司核心人才进行激励，有利于公司现有核心团队的稳定和未来人才的引进，有利于公司的持续发展，使公司在行业竞争中获得优势。

第八章 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、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、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) 公司层面业绩考核要求

本激励计划在 2022 年-2026 年五个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

首次授予的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2022年营业收入不低于6亿元； 2、2022年净利润不低于0.8亿元。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2023年营业收入不低于7.5亿元； 2、2023年净利润不低于1亿元。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2024年营业收入不低于9.5亿元； 2、2024年净利润不低于1.5亿元。
第四个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2025年营业收入不低于12亿元； 2、2025年净利润不低于2亿元。

第五个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2026年营业收入不低于15亿元； 2、2026年净利润不低于3亿元。
--------	------------------------------------------------------------

注：1、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若预留部分股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露前授予，则预留授予股票期权各年度业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分股票期权在公司 2022 年第三季度报告披露后授予，则预留授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2023年营业收入不低于7.5亿元； 2、2023年净利润不低于1亿元。
第二个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2024年营业收入不低于9.5亿元； 2、2024年净利润不低于1.5亿元。
第三个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2025年营业收入不低于12亿元； 2、2025年净利润不低于2亿元。
第四个行权期	公司需满足下列两个条件之一： 1、2026年营业收入不低于15亿元； 2、2026年净利润不低于3亿元。

注：1、上述“营业收入”以公司合并报表营业收入为准。

2、上述“净利润”以归属于上市公司股东的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划和员工持股计划所涉及股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若公司未满足上述业绩考核目标，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。

（四）业务单元层面业绩考核

激励对象当年实际可行权额度与其所属业务单元上一年度的业绩考核挂钩，根据各业务单元的业绩完成情况设置不同的业务单元层面的行权比例（Y），具体业绩考核要求按照公司与激励对象签署的《业务单元业绩承诺协议书》执行。

（五）个人层面绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行的相关规定组织实施，并依照激

励对象的 KPI 完成度 (S) 确定其个人层面行权比例 (Z)，具体如下：

KPI 完成度 (S)	S ≥ 80%	80% > S ≥ 60%	S < 60%
个人层面行权比例 (Z)	100%	S	0%

若公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×业务单元层面行权比例 (Y) ×个人层面行权比例 (Z)。

激励对象当期计划行权的股票期权因考核原因不能行权或不能完全行权的，由公司注销，不可递延至下一年度。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本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。考核指标分为三个层面，分别为公司层面业绩考核、业务单元层面考核和个人层面绩效考核。

在公司层面业绩考核指标方面选取营业收入或净利润，其中营业收入能真实反映公司的经营状况和市场占有能力；净利润反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象，两者都是反映企业生产经营活动状况的重要财务指标。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、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，并充分考虑了未来疫情反复等不可抗力因素可能对企业经营产生的风险等相关因素制定的，同时考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外，公司对业务单元、个人还设置了严谨的绩效考核体系，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所在业务单元及其个人前一年度绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件及具体的行权比例。

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。

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

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、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。

（二）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。

（三）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。

（四）派息、增发

公司有派息或增发新股的，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项，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。

（二）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公司总股本的比例）； P 为调整后的行权价格。

（三）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。

（四）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。

（五）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。

三、本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。

第十章 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。

一、股票期权的公允价值及确定方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，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 2022 年 8 月 15 日用该模型对首次授予的 1,600.00 万份股票期权进行测算，总价值为 2044.80 万元。具体参数选取如下：

1、标的股价：6.20 元/股（假设首次授权日公司收盘价同 2022 年 8 月 15 日收盘价，为 6.20 元/股）

2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年、4 年、5 年（授权日至每期首个行权日的期限）

3、历史波动率：25.8100%、25.6633%、26.7519%、27.3904%、26.7857%（分别采用创业板综指最近 1 年、2 年、3 年、4 年、5 年的波动率）

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%、2.75%、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，4 年期、5 年期存款基准利率同 3 年期存款基准利率一样）

5、股息率：0.4771%（采用公司所属证监会同行业——软件和信息技术服务业 2021 年年度股息率）

二、股票期权费用的摊销

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本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。

根据中国会计准则要求，假设首次授权日为 2022 年 9 月初，根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权数量 (万份)	需摊销的总 费用(万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)	2025年 (万元)	2026年 (万元)	2027年 (万元)
1,600.00	2044.80	257.03	695.36	489.49	333.05	195.63	74.24

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本，实际会计成本与授权日、行权价格和行权数量相关，激励对象在行权前离职、公司业绩考核或个人业绩考核达不到对应标准的会相应减少实际行权数量从而减少股份支付费用。同时，公司提醒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。

上述测算部分不包含本激励计划的预留部分股票期权，预留部分股票期权授予时将产生额外的股份支付费用。

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，降低代理成本，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。

第十一章 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的，本激励计划终止实施，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：

- 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授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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，可按照本激励计划相关安排，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激励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

(一) 激励对象发生职务变更，但仍在公司或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励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，或因犯罪行为被依法追究刑事责任，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚

未行权的股票期权终止其行权资格，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（二）若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他不能持有公司股票的人员，则已行权的股票不作处理，已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（三）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已行权权益继续有效，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。

（四）激励对象因辞职、公司裁员、劳动合同到期及协商一致解除劳动合同而离职，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销；离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（五）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权的股票期权继续保留其行权权利，其未获准行权的股票期权按照本激励计划规定继续有效。董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。退休后被返聘到公司任职或以其他形式继续为公司提供劳动服务，公司对其有个人绩效考核要求的，其个人绩效考核纳入行权条件。

（六）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，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，其他行权条件仍然有效。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；并应在后续每次行权之前将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，对激励对象在绩效考核年度因考核合格已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，其未获准行权的股票期权不得行权，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。

（七）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，经董事会决定，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，由其指定的财产继承人或法定继承人按照身故前本激励计划规定的行权期限内完成行权，其未获准行权的股票期权按照本激励计划规定继续有效。董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。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，并应在后续每次行权之前将相应的个人所得税交予公司代扣代缴。

2、激励对象因其他原因身故的，经董事会决定，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，由其指定的财产继承人或法定继承人按照身故前本激励计划规定的行权期限内完成行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。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。

（八）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、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，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》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，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章 附 则

- 一、本激励计划在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。

富春科技股份有限公司

董事会

2022年8月15日