

证券代码：300074

证券简称：华平股份

华平信息技术股份有限公司
2023 年股票期权激励计划
(草案) 摘要

二〇二三年六月

声明

公司及全体董事、监事保证本激励计划的内容不存在虚假记载、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、华平信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）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》《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》《华平信息技术股份有限公司章程》等有关规定制定本激励计划。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权，股票来源为公司定向增发的 A 股普通股。

三、本激励计划拟授予的股票期权数量为 1,250 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.35%。

四、截至本激励计划草案公告之日，公司 2022 年股票期权激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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不超过公司股本总额的 1.00%。

五、自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

六、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 3.30 元/股。

七、自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。

八、本激励计划拟授予的激励对象不超过 80 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工。

九、本激励计划的有效期为自股票期权授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 36 个月。

十、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。

十一、本激励计划拟授予的激励对象不包括公司独立董事和监事，符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》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。

十二、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。

十三、激励对象承诺，因公司信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十四、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可正式实施。

十五、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

十六、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 本激励计划的实施目的.....	6
第三章 本激励计划的管理机构.....	7
第四章 本激励计划的激励对象.....	8
第五章 本激励计划的股票来源、权益数量和分配.....	9
第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定.....	10
第七章 股票期权的行权价格及确定方法.....	12
第八章 股票期权的授予条件与行权条件.....	13
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.....	21
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.....	24
第十三章 附则.....	25

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

华平股份、公司	指	华平信息技术股份有限公司
本激励计划	指	华平信息技术股份有限公司 2023 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一定数量公司股票的权利
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止
行权	指	激励对象按照本激励计划确定的条件购买公司股票的行为
行权价格	指	本激励计划确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	本激励计划确定的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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》
《业务办理指南》	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》
《公司章程》	指	《华平信息技术股份有限公司章程》
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
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 本激励计划的实施目的

为持续推进长期激励机制的建设,吸引和留住优秀人才,有效结合股东利益、公司利益和员工利益,公司遵循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》《业务办理指南》《公司章程》等有关规定,并结合实际情况,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股票期权前，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股票期权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、激励对象获授的股票期权行权前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的行权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

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》《上市规则》《公司章程》等相关规定，并结合公司的实际情况而确定。

（二）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董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工（不包括公司独立董事和监事）。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划拟授予的激励对象不超过 80 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工。

（二）激励对象应当在公司授予股票期权时，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）存在劳动/劳务/聘用关系。

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 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、权益数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司定向增发的 A 股普通股。

二、拟授予股票期权的数量

（一）本激励计划拟授予的股票期权数量为 1,250 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额的 2.35%。

（二）截至本激励计划草案公告之日，公司 2022 年股票期权激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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不超过公司股本总额的 1.00%。

（三）自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

三、拟授予股票期权的分配情况

本激励计划拟授予的股票期权的分配情况如下：

序号	姓名	职务	获授数量 (万份)	占授予总量的 比例	占公司总股本 的比例
1	吕文辉	董事长、总经理	50.00	4.00%	0.09%
2	涂三明	副董事长	50.00	4.00%	0.09%
3	吴彪	董事、副总经理	50.00	4.00%	0.09%
4	鞠保平	董事	50.00	4.00%	0.09%
5	李春枚	董事	50.00	4.00%	0.09%
6	李惠	董事、董事会秘书	50.00	4.00%	0.09%
7	雷秀贤	财务总监	50.00	4.00%	0.09%
8	公司（含子公司）其他核心人员 （73 人）		900.00	72.00%	1.69%
合计			1,250.00	100.00%	2.35%

注：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、等待期、可行权日、行权安

排和限售规定

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过 36 个月。

二、本激励计划的授予日

（一）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。

（二）自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象授予股票期权并完成登记、公告等相关程序；公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的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。激励对象获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

四、本激励计划的可行权日

股票期权满足相应行权条件后可按照本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

（一）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；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）自可能对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；

（四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

五、本激励计划的行权安排

（一）本激励计划授予的股票期权的行权安排如下：

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	50%
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	50%

（二）激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保或偿还债务等。届时，若相应部分的股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益亦不得行权。

（三）各行权期内，当期可行权但未在规定的行权期内行权或未满足当期行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

六、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》和《公司章程》等有关规定执行，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及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股份在买入后 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，减持公司股份还需遵守《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、高级管理人员减持股份实施细则》等有关规定。

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》和《公司章程》等对公司董事和高级管理人员转让公司股份的有关规定发生变化，则其转让公司股份应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》和《公司章程》等有关规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为 3.30 元/股。即，满足行权条件之后，激励对象可以每股 3.30 元的价格购买公司定向增发的 A 股普通股。

二、股票期权行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权的行权价格不低于公司股票的票面金额，且不低于下列价格的较高者的 75%：

（一）本激励计划公告前 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），为每股 4.40 元；

（二）本激励计划公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日公司股票交易总额/前 120 个交易日公司股票交易总量），为每股 4.16 元。

三、定价方式的合理性说明

首先，本激励计划的行权价格及其定价方式，是以促进公司发展、维护股东权益为根本目的，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，本着激励与约束对等的原则而确定的。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响，本激励计划已设置科学、合理的考核体系，需要激励对象充分发挥主观能动性和创造性，本激励计划的定价方式与考核体系相匹配。

其次，有效地实施股权激励是稳定核心人才的重要途径。本激励计划的激励工具和定价方式的选择已综合考虑激励力度、股份支付费用、出资能力等因素。

综上，在符合相关规定的基础之上，本激励计划从维护公司整体利益的角度出发，采用自主定价方式确定股票期权的行权价格。

第八章 股票期权的授予条件与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予股票期权；未满足下列任一条件的，公司不得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、中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

各行权期内，同时满足下列条件的，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、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行权的股票期权不得行权，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，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票期权行权对应的考核年度为 2023 年-2024 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。以公司 2022 年营业收入为基准值，对各考核年度营业收入定比基准值的增长率进行考核，根据各考核年度实际达成情况确定公司层面可行权比例，具体如下：

行权安排	考核年度	营业收入增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个行权期	2023年	20.00%	10.00%
第二个行权期	2024年	30.00%	15.00%

考核指标	达成情况	公司层面可行权比例
营业收入增长率（A）	$A \geq A_m$	100%

	$A_n \leq A < A_m$	80%
	$A < A_n$	0%

注 1：上述“营业收入”指标以公司经审计的合并财务报表所载数据作为计算依据。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

（四）个人层面绩效考核

本激励计划的个人层面绩效考核按照公司（含子公司）现行的薪酬与绩效考核制度执行，由公司对激励对象在各考核期内的绩效考核情况进行打分，并以考核分数确定所属的考核等级。为实现更好的激励效果，本激励计划在综合考评的基础之上，进一步量化激励对象的绩效，设置绩效系数区间，对应个人层面可行权比例，提高本激励计划的公平、公正性，实现对处于相同考核等级项下的激励对象进行差异化激励，督促激励对象尽力提高绩效水平。

激励对象的绩效评价结果划分为 A/B/C/D/E 五个档次，各行权期内，公司结合激励对象的绩效评价结果，确定激励对象的个人层面可行权比例：

考核等级	个人层面可行权比例 (X)
A	$80\% < X \leq 100\%$
B	$50\% < X \leq 80\%$
C	$0\% < X \leq 50\%$
D	0%
E	0%

各行权期内，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×公司层面可行权比例×个人层面可行权比例，对应当期未能行权的股票期权不得行权，由公司注销。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司层面业绩考核指标为营业收入，营业收入是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要财务指标，能够反映公司的成长能力和行业竞争力，具体考核的设定经过合理预测，已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营状况及发展规划等相关因素。

个人层面绩效考核安排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个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件以及实际可行权数量。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够对激励对象起到良好的激励与约束效果，为公司发展战略和经营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、股票期权授予数量的调整方法

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。调整方法如下：

（一）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 为调整前的股票期权授予数量； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（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授予数量； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权授予数量； n 为缩股的比例； Q 为调整后的股票期权授予数量。

（四）派息、增发新股

公司发生派息或增发新股的，股票期权的授予数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。调整方法如下：

（一）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 为调整前的股票期权行权价格； n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（三）缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； n 为缩股的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（四）派息

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的股票期权行权价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（五）增发新股

公司发生增发新股的，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

股东大会授权董事会，当出现前述情况时，调整股票期权的授予数量和/或行权价格。公司应当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。关于股票期权的调整事项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

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、行权条件达成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日的股票期权公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值，假设公司于 2023 年 7 月向激励对象授予股票期权，授予日公司股票价格为 4.41 元/股，测算参数如下：

（一）有效期：12 个月、24 个月（股票期权授予登记完成之日起至每期可行权日的期限）；

（二）历史波动率：19.46%、22.99%（创业板综同期波动率）；

（三）无风险利率：1.50%、2.10%（中国人民银行制定的金融机构人民币存款基准利率）；

（四）股息率：0.57%（公司所属申万行业“计算机-软件开发”年化股息率）。

二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予股票期权产生的激励成本将在本激励计划的实施过程中根据行权安排分期摊销，预计对公司相关期间经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2023 年 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)
1,532.30	469.44	826.23	236.62

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的情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注 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，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积

极性和创造性，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，本激励计划正常实施：

- 1、公司控制权变更；
- 2、公司合并、分立。

（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。

（三）因公司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行权的股票期权不得行权，由公司注销；激励对象获授股票期权已行权的，由董事会负责收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象出现下列情形之一的，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。

（二）激励对象的职务变更，但仍在公司（含子公司）任职的，已获授但尚未行权的股票期权不做处理，仍按本激励计划的规定执行；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，自该情形发生之日起，已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，由公司注销；未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象因辞职、裁员、劳动/劳务/聘用关系到期未续约而离职的（不含退休、因丧失劳动能力而离职、身故），自该情形发生之日起，已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，由公司注销；未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）激励对象退休的，应区分以下两种情况处理：

1、激励对象退休，但接受公司（含子公司）返聘请求的，已获授的股票期权不做处理，仍按本激励计划的规定执行。

2、激励对象退休，若公司（含子公司）提出返聘请求而激励对象拒绝或者公司（含子公司）未提出返聘请求的，自该情形发生之日起，已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，且应在行权期限内行权完毕，否则终止行权，由公司注销；未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职的，应区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，自该情形发生之日起，已获授但尚未行权的股票期权不做处理，仍按本激励计划的规定执行，且个人绩效考核不再纳入行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，自该情形发生之日起，已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，且应在行权期限内行权完毕，否则终止行权，由公司注销；未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）激励对象身故的，应区分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务而身故的，自该情形发生之日起，已获授但尚未行权的股票期权可不做处理，由其指定继承人或法定继承人继承，仍按本激励计划

的规定执行，且个人绩效考核不再纳入行权条件。

2、激励对象非因执行职务而身故的，自该情形发生之日起，已获准行权但尚未行权的股票期权可继续保留行权权利，由其指定继承人或法定继承人继承，且应在行权期限内行权完毕，否则终止行权，由公司注销；未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（七）有关规定明确须由董事会决议通过的事项除外，其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使（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和/或签订的《股票期权授予协议》发生的争议或纠纷，双方应协商解决；自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地具有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十三章 附则

- 一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可正式实施。
- 二、本激励计划依据的相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。
- 三、本激励计划由公司董事会负责解释。

华平信息技术股份有限公司董事会

2023 年 6 月 8 日