

证券代码：300628

证券简称：亿联网络



厦门亿联网络技术股份有限公司
2024 年股票期权激励计划
(草案)

厦门亿联网络技术股份有限公司

二零二四年四月

声明

本公司及全体董事、监事保证本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（2023 年 8 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（2023 年 12 月修订）》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及厦门亿联网络技术股份有限公司（以下简称“亿联网络”、“公司”或“本公司”）《公司章程》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、《深圳证券交易所创业板股票上市规则（2023 年 8 月修订）》第 8.4.2 条规定的不得成为激励对象的情形。

四、本激励计划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公司 A 股普通股股票。

五、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 96.243 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 126381.5202 万股的 0.08%。本次授予为一次性授予，无预留权益。

截至本激励计划草案公告日，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获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

六、本激励计划授予的激励对象总人数为 270 人，包括公司公告本激励计划时符合公司（含分公司、子公司，下同）任职资格的潜力骨干员工。

拟授予股票期权的激励对象不含：①高级管理人员、独立董事、董事、监事；
②单独或合计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

七、本激励计划授予激励对象的股票期权的行权价格为 34.44 元/份。

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和/或数量将作相应调整。

八、本激励计划有效期为自股票期权授予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 36 个月。

本激励计划授予的股票期权在授予日起满 12 个月后分 2 期行权，每期行权的比例分别为 50%、50%。

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及其他任何形式的财务资助，且不为其贷款提供担保。

十、本激励计划的激励对象承诺，若公司因本激励计划信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，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计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据《上市公司股权激励管理办法》及其他相关法律、法规规定上市公司不得授出股票期权的期间不计算在上述 60 日内。

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的要求。

目录

声明.....	2
特别提示.....	2
第一章 释义.....	6
第二章 激励计划的目的.....	8
第三章 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
一、激励对象的确定依据.....	10
二、激励对象的范围.....	10
三、激励对象的核实.....	10
第五章 股票期权的来源、数量和分配.....	12
一、本计划的激励工具及股票来源.....	12
二、拟授予股票期权的数量.....	12
三、激励对象获授的股票期权分配情况.....	12
第六章 本激励计划的具体内容.....	14
一、本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期.....	14
二、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法.....	15
三、股票期权的授予与行权条件.....	16
四、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	19
五、股票期权的会计处理.....	20
第七章 股票期权激励计划的实施程序.....	23
一、本激励计划的生效程序.....	23
二、本激励计划的授予程序.....	24
三、本激励计划的行权程序.....	24
四、本激励计划的变更程序.....	25
五、本激励计划的终止程序.....	25
第八章 公司/激励对象各自的权利义务.....	26
一、公司的权利与义务.....	26
二、激励对象的权利与义务.....	26

第九章 公司/激励对象发生异动的处理.....	28
一、公司发生异动的处理.....	28
二、激励对象个人发生异动的处理.....	28
三、公司与激励对象之间争议的解决机制.....	30
第十章 附则.....	31

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中含义如下：

释义项		释义内容
亿联网络、本公司、公司、上市公司	指	厦门亿联网络技术股份有限公司
本激励计划、本计划	指	厦门亿联网络技术股份有限公司 2024 年股票期权激励计划
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	按照本计划规定，公司公告本计划时符合公司（含分公司、子公司，下同）任职资格的潜力骨干员工
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	自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止
等待期	指	股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本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	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
股东大会	指	厦门亿联网络技术股份有限公司股东大会
董事会	指	厦门亿联网络技术股份有限公司董事会

薪酬与考核委员会	指	厦门亿联网络技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会
监事会	指	厦门亿联网络技术股份有限公司监事会
《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（2023 年 8 月修订）》
《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（2023 年 12 月修订）》
《公司章程》	指	《厦门亿联网络技术股份有限公司章程》
《公司考核管理办法》	指	《厦门亿联网络技术股份有限公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

注：1、本计划草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明均指合并报表口径的财务数据，以及根据该类财务数据计算的财务指标；

2、本计划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，为数学计算方法所使用的“四舍五入”所造成。

第二章 激励计划的目的

为进一步建立、健全公司多层次长效激励机制，牵引公司潜力骨干的成长，让更多的员工与公司共享经营成果，感受与公司的共同成长，公司针对潜力骨干予以股票期权形式的激励。

该激励有利于充分调动公司潜力骨干员工的积极性，提升人才队伍的凝聚力和稳定性以及公司的核心竞争力，有效地将股东利益、公司利益和潜力骨干员工利益相结合，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。

公司根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》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 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计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对本计划审议通过后，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计划的其他相关事宜。

三、监事会是本计划的监督机构，应当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。监事会对本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，并负责审核激励对象的名单。

四、独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

五、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，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。

六、公司在向激励对象授出权益前，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，监事会应当同时发表明确意见。

七、激励对象获授的股票期权行权前，监事会应当就本激励计划设定的激励对象行权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》《上市规则》《业务办理指南》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

本计划激励对象为公司公告本计划时符合公司任职资格的潜力骨干员工（不包括高级管理人员、董事、独立董事、监事，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于公司任职并签署劳动合同。若激励对象在考核期内被委派至分公司、子公司任职的，并不丧失激励对象的资格。

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

本计划的激励对象共计 270 人，为公司公告本激励计划时符合公司任职资格的潜力骨干员工。

本计划涉及的激励对象不包括高级管理人员、董事、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。不存在《管理办法》《上市规则》规定不得成为激励对象的人员。

所有激励对象均须在本计划的考核期内与公司具有劳动关系。若激励对象在考核期内被委派至分公司、子公司任职的，并不丧失激励对象的资格。

三、激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、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。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、本计划的激励工具及股票来源

本激励计划的激励工具为股票期权，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股股票。

二、拟授予股票期权的数量

公司拟向激励对象授予的股票期权数量为 96.243 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 126381.5202 万股的 0.08%。。

截至本激励计划草案公告日，公司 2022 年限制性股票激励计划尚处于有效期内，剩余限制性股票数量 261.464 万股；加上 2024 年股票期权激励计划拟授予的股票期权 96.243 万份，及 2024 年限制性股票激励计划拟授予的限制性股票 309.96 万股，预计在全有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计占本计划草案公告时公司股份总额 126381.5202 万股的 0.53%。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草案公告日时公司股本总额的 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获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

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和/或数量将作相应调整。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

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：

职务	获授的股票期权数量 (万股)	占本计划公告日总股本的比例
潜力骨干（270 人）	96.243	0.08%
合计	96.243	0.08%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效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%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 20%。

2、本计划激励对象不包括高级管理人员、董事、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。

第六章 本激励计划的具体内容

一、本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 36 个月。

2、授予日

自股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会向激励对象授予股票期权，授予日必须为交易日，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》及其他相关法律、法规规定上市公司不得授出股票期权的期间不计算在上述 60 日内。

3、等待期

本激励计划的等待期指股票期权授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段，激励对象获授的股票期权适用不同的等待期，均自授予之日起计算。本激励计划的等待期分别为自授予日起 12 个月、24 个月。等待期内，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。

4、可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象获授的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权。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 30 日，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；

（2）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

（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，至依法披露之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重

大事项。在本激励计划有效期内，如相关法律、行政法规、部门规章对不得行权的期间另有新的规定的，以相关规定为准。

本激励计划授予的股票期权的各批次行权比例安排如下表所示：

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%
第二个行权期	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%

上述股票期权的行权安排中，每一期行权均须待公司业绩考核期内年度报告公开披露后由公司统一安排执行。

激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的权益同时受行权条件约束，且行权之前不得转让、用于担保或偿还债务等，若届时股票期权不得行权的，则因前述原因获得的权益同样不得行权。

各行权期内，当期可行权但未行权或因未满足行权条件而不能行权的股票期权，由公司办理注销。

5、禁售期

禁售期是指激励对象获授的股票期权行权后其售出限制的时间段，本计划的获授股票行权后不设置禁售期。

二、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、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 34.44 元/份，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有效期内以每份 34.44 元的价格购买 1 股公司股票的权利。

2、股票期权行权价格的确定方法

本激励计划股票期权的行权价格不低于公司股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本计划草案公告前 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，计算方式下同）每股 34.44 元；

(2) 本计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价每股 26.27 元。

三、股票期权的授予与行权条件

1、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，则公司不能向激励对象授予股票期权。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 激励对象满足公司内部组织绩效和个人绩效的考核要求

激励对象在满足公司内部任职资格的前提下，公司根据不同职级设置不同的基础授予股数，激励对象获授股票期权需满足组织绩效和个人绩效考核要求。

组织绩效考核是以各经营主体为单位，设定年度组织绩效目标，包括但不限

于该经营主体的收入、利润等，对各项指标的达成情况进行综合评估。激励对象所在经营主体前一年度的组织绩效考核得分决定组织绩效考核系数，从而影响激励对象本年度的实际授予股数。同时，激励对象前一年度的个人绩效考核结果亦影响激励对象本年度实际授予股数。

激励对象本年度获授的股票期权数量=个人基础授予股数×前一年度组织绩效考核系数×前一年度个人绩效考核系数。

2、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：

（1）满足股票期权授予条件

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，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（2）公司业绩考核要求

本计划考核年度为 2024-2025 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为行权条件之一。各行权期公司业绩考核目标如下表所示：

行权安排	公司业绩考核目标
第一个行权期	以 2023 年营业收入及净利润为基数，2024 年营业收入及净利润增长率均不低于 20%
第二个行权期	以 2023 年营业收入及净利润为基数，2025 年营业收入及净利润增长率均不低于 40%

上述行权安排所对应的各年度公司业绩考核目标中，“净利润”指合并报表归属于上市公司股东的净利润，并剔除事业合伙人激励基金提取、股权激励成本及本激励计划有效期内新增并购事项对净利润的影响。

各行权期内，公司当期业绩水平未达到相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（3）个人绩效考核要求

激励对象的绩效结果将于每年度进行考核，考核周期与公司业绩考核周期一致。考核结果划分为 A（卓越）、B（优秀）、C+（良好）、C（合格）、C-（待

改进）、D（不合格）六个档次，依据考核结果，按下表确定激励对象实际可行权的股票期权数量：

考核结果	A（卓越）	B（优秀）	C+（良好）	C（合格）	C-（待改进）	D（不合格）
可行权比例	100%				0%	

各行权期内，公司层面满足相应业绩考核要求的，激励对象当年实际可行权的股票期权数量=个人可行权比例×个人当年计划行权的股票期权数量。

激励对象当年计划行权的股票期权因个人绩效考核原因不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

3、业绩考核指标设置的科学性和合理性

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。考核指标分为三个层次，分别为公司层面业绩考核、组织层面绩效考核和个人层面绩效考核。三个层次的考核结果应用如下：

（1）授予环节：激励对象所在经营主体前一年度的组织绩效考核结果及个人绩效考核结果影响授予环节，决定激励对象本年度获授的股票期权数量；

（2）行权环节：公司层面业绩考核结果影响行权环节，决定激励对象能否行权；同时，个人绩效考核结果也影响行权环节，根据当年度个人绩效考核结果决定激励对象当年的可行权比例。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率及净利润增长率双指标。营业收入增长率是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，净利润增长率是公司盈利能力、企业管理能力的综合体现。双业绩考核指标的设置能够在考察公司市场拓展成果的同时兼顾盈利能力，促使公司实现战略目标。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划设定了考核期内以 2023 年营业收入及净利润为基数，2024 年和 2025 年营业收入及净利润增长率分别不低于 20%和 40%的业绩考核目标。

组织层面绩效考核指标是以各经营主体为单位，设定年度组织绩效目标，包括但不限于该经营主体的收入、利润等，是公司各经营主体业务拓展情况和经营管理效率的有效体现，有利于激发各经营主体下激励对象的积极性和创造性，实现责任共担、价值共享，使得组织能力不断提升，从而提高公司整体效能，保障长期竞争优势，促使公司实现长期战略目标。

此外，公司还对个人设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。

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。

四、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象获授的股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、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、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

若在本计划草案公告当日至激励对象获授的股票期权行权前，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，应对股票期权的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。

（三）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。

五、股票期权的会计处理

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，公司将在等待期内的每个资产负债表

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）股票期权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，公司选择 Black-Scholes 模型计算股票期权的公允价值，并于 2024 年 4 月 22 日公司董事会当日运用该模型对授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- （1）标的股价：35.08 元/股（2024 年 4 月 22 日收盘价）
- （2）有效期分别为：1 年、2 年（授予之日起至每期首个可行权日的期限）
- （3）历史波动率：28.22%、25.35%（分别采用创业板综指最近 1 年、2 年的历史波动率）
- （4）无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）
- （5）股息率：4.07%（公司最近一年股息率）

（二）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予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，本激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示（假设授予日为 2024 年 5 月）：

年份	2024 年	2025 年	2026 年	合计
需摊销的总费用（万元）	186.98	162.69	34.60	384.27

注：1、上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。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影响的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正向作用情况

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。若考虑股票期权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，降低代理人成本，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。

第七章 股票期权激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

1、公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及摘要，并提交董事会审议。

2、公司董事会应当依法对本计划作出决议。董事会应当在审议通过本激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励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、行权和注销等工作。

3、监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展以及是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

4、公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

5、公司应当对内幕信息知情人在本计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

6、本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，通过公司内部公示系统公示激励对象的姓名和职务，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。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

7、公司股东大会在对本次股票期权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。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。

8、本计划经公司股东大会审议通过，且达到本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、行权和注销等工作。

二、本激励计划的授予程序

1、股东大会审议通过本计划后，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予股票期权前，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议并公告。监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3、公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授予股票期权与本计划的安排存在差异时，监事会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5、本计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司董事会应当在授予登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划，根据《管理办法》及相关法律法规规定上市公司不得授出股票期权的期间不计算在 60 日内。

6、公司授予股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

三、本激励计划的行权程序

1、公司董事会应当在股票期权行权前，就本激励计划设定的激励对象行权条件是否成就进行审议，监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。行权期内，激励对象获授的股票期权对应可行权的部分，由公司根据实际情况向激励对象提供统一或自主行权方式；当期未能行权的股票期权，由公司注销。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、公司在股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确

认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

3、激励对象可对已行权的公司股票进行转让。

4、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。

5、公司根据实际情况，向股票期权激励计划的激励对象提供统一或自主行权方式。

四、本激励计划的变更程序

公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过；公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

1、导致加速行权的情形；

2、降低行权价格的情形（因资本公积金转增股份、派送股票红利、配股等原因导致降低行权价格情形除外）。

公司应及时履行公告义务；监事会应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。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》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。

五、本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，需经董事会审议通过并及时履行信息披露义务；公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东大会审议决定。

2、律师事务所应当就公司终止激励是否符合《管理办法》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。

3、公司股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

3、本计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。

第八章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

1、公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有行权的资格。若激励对象未达到本计划所确定的行权条件，公司将经董事会批准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。

2、若激励对象因违反法律、违背职业道德等行为直接或间接损害公司利益的，经公司董事会批准，对于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，并要求激励对象返还其已获得的全部收益。上述行为包括但不限于：行贿、受贿、索贿、贪污腐败、挪用公款、盗窃、泄露公司商业/技术秘密、违反竞业限制协议等。

3、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。

4、公司应按照国家有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

5、公司根据国家税收法律法规的有关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

6、本激励计划不构成公司对激励对象聘用期限的承诺，公司与员工的劳动关系仍依照公司与激励对象签署的劳动合同执行。

7、公司应当根据本激励计划及证监会、证券交易所、中国证券登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定办理行权事宜。因证监会、证券交易所、中国证券登记结算公司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。

8、法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

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、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。
- 3、激励对象按照本激励计划的规定获授的股票期权，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。激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务。
- 4、激励对象因本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。
- 5、激励对象承诺，若公司因本计划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。
- 6、激励对象在本激励计划实施中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。
- 7、本计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。
- 8、法律、法规及本计划规定的其他相关权利义务。

第九章 公司激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，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：

（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。

2、公司出现下列情形之一的，本计划继续实施、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。

3、公司因本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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销；已行权的股票期权，所有激励对象应当返还其已获授权益。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。

二、激励对象个人发生异动的处理

1、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不做变更，尚未行权的股票期权由公司注销：

（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。

2、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，激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反竞业限制协议、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，激励对象应返还其因股票期权行权所获得的全部收益；已获授但尚未行权的股票期权不得行权，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。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

3、激励对象离职的，包括退休、主动辞职、公司裁员、合同到期不再续约或因个人不胜任岗位或绩效不合格被公司解聘等，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，离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

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，其已获授但尚未行权的股票期权按照该情况发生前本激励计划规定的程序进行，其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，其已行权的股票期权按本激励规定的程序进行，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

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按照身故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。继承人在继承之前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

(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。

6、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争议的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划所发生的争议，依照本计划和《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，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解；协商、调解不成，任何一方均有权提交至公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十章 附则

- 一、本激励计划经公司股东大会审议通过之日起生效。
- 二、公司实施本激励计划的财务、会计处理及税收等问题，按有关法律法规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。
- 三、本激励计划由公司董事会负责解释。

厦门亿联网络技术股份有限公司董事会

二〇二四年四月二十二日