

证券代码：831021 证券简称：华雁智科 主办券商：申万宏源承销保荐

华雁智能科技(集团)股份有限公司
2021 年股票期权激励计划
(草案)(修订稿)

华雁智能科技(集团)股份有限公司
2021 年 4 月

声明

本公司及董事、监事、高级管理人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、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》、《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）》（以下简称“《监管指引》”）和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《华雁智能科技(集团)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华雁智能科技(集团)股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”或“华雁智科”）普通股。

三、本激励计划拟授予的股票期权数量100.00万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额11900.00万股的0.84%。本计划不设置预留权益。公司全部有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本次股权激励计划提交挂牌公司股东大会审议时公司股本总额

的 30.00%。

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。

四、本激励计划股票期权的行权价格为2.00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做相应的调整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数为 38 人，为公司公告本激励计划时在公司任职且不曾参与公司历史上股权激励计划的核心技术（业务）骨干人员。

六、本激励计划有效期自股票期权授予登记完成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。

七、本激励计划的激励对象不存在《监管指引》中规定的不得成为激励对象的情形。

八、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。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目 录

第一章 释 义	5
第二章 本激励计划的目的	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 本激励计划拟授出的权益情况	11
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	12
第七章 股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排 .	15
第八章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	18
第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件	20
第十章 本激励计划的调整方法和程序	25
第十一章 股票期权的会计处理	28
第十二章 股票期权激励计划的相关程序	31
第十三章 公司与激励对象发生异动的处理	35
第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	39
第十五章 公司与激励对象各自的权利义务	40
第十六章 附 则	42

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：

华雁智科、本公司、公司	指	华雁智能科技(集团)股份有限公司
本激励计划、本计划	指	华雁智能科技(集团)股份有限公司 2021 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任职的核心技术（业务）骨干人员
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的公司员工
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	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
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
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华雁智科股票的价格
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》
《监管指引》	指	《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）》
《公司章程》	指	《华雁智能科技(集团)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
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限公司
登记结算公司		中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
元	指	人民币元

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

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，充分调动公司核心技术（业务）骨干人员的积极性，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》、《监管指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

公司未同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

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、行政法规、部门规章和全国股份转让系统业务规则进行监督，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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《非上市公司监督管理办法》、《监管指引》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件及《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

本激励计划激励对象为在公司任职且不曾参与公司历史上股权激励计划的核心技术（业务）骨干人员，主要根据岗位价值、未来潜力、成长（奋斗）意愿与岗位职级等综合确定。不包括公司监事、独立董事（公司未聘任独立董事）。

所有激励对象由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由公司监事会发表明确意见后，经公司股东大会审议批准。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在公司任职并已与公司签署劳动合同。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 38 人，为不曾参与公司历史上股权激励计划的核心技术（业务）骨干人员，本次激励对象均为核心员工，已按照《非上市公司监督管理办法》规定的程序进行认定。

激励对象不包括公司监事、独立董事、挂牌公司控股股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

本激励计划不存在预留权益。

三、特殊情形的说明

(一) 公司不存在下列情形：

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。

(二) 激励对象不存在下列情形：

1、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、《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的。

四、激励对象的核实

(一) 本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) 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。

第五章 本激励计划拟授出的权益情况

一、本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权。

二、本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划标的股票来源方式为公司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、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟授予的股票期权数量 100.00 万份，占本激励计划草案公告时公司股本总额 11,900 万股的 0.84%。本计划不设置预留权益。

公司全部有效期内股权激励计划涉及的标的股票总数未超过本次股权激励计划提交挂牌公司股东大会审议时公司股本总额的 30.00%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

序号	姓名	职务	是否为董事/高级管理人员/核心员工	获授的股票期权数量(份)	占激励计划拟售出权益总量的比例	涉及标的股票数量(股)	涉及标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例
1	赵金	方案研究院副院长	核心员工	60,000.00	6.00%	60,000.00	0.05%
2	陈明芽	方案研究院副院长	核心员工	60,000.00	6.00%	60,000.00	0.05%
3	曾丽	人力资源管理部主任	核心员工	45,000.00	4.50%	45,000.00	0.04%
4	沈洁	物流与生产供应部主任	核心员工	40,000.00	4.00%	40,000.00	0.03%
5	何睿姝	区域营销总监	核心员工	40,000.00	4.00%	40,000.00	0.03%
6	冯宇	产品线副总监	核心员工	40,000.00	4.00%	40,000.00	0.03%
7	王庆猛	区域营销总监	核心员工	35,000.00	3.50%	35,000.00	0.03%
8	周旭	财务与资产管理部主任	核心员工	35,000.00	3.50%	35,000.00	0.03%
9	胡春花	办公室执行主任	核心员工	35,000.00	3.50%	35,000.00	0.03%
10	丁小平	系统架构师	核心员工	35,000.00	3.50%	35,000.00	0.03%
11	李士邦	系统架构师	核心员工	35,000.00	3.50%	35,000.00	0.03%
12	宋怀宇	系统架构师	核心员工	35,000.00	3.50%	35,000.00	0.03%
13	刘德凯	市场营销本部副主任	核心员工	30,000.00	3.00%	30,000.00	0.03%
14	周庆	主任工程师	核心员工	30,000.00	3.00%	30,000.00	0.03%
15	辜磊	系统架构师	核心员工	30,000.00	3.00%	30,000.00	0.03%

16	刘超	系统架构师	核心员工	30,000.00	3.00%	30,000.00	0.03%
17	李杨	高级营销经理	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
18	韩兵	主任工程师	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
19	黄舸	主任工程师	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
20	毛登峰	主任工程师	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
21	王延停	主任工程师	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
22	刘继清	主任工程师	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
23	罗京平	质管组组长	核心员工	25,000.00	2.50%	25,000.00	0.02%
24	左文吉	营销经理	核心员工	20,000.00	2.00%	20,000.00	0.02%
25	黄宏波	营销经理	核心员工	20,000.00	2.00%	20,000.00	0.02%
26	张丽丽	网信组组长	核心员工	20,000.00	2.00%	20,000.00	0.02%
27	陈旭薇	主任工程师	核心员工	20,000.00	2.00%	20,000.00	0.02%
28	李佳	财务主管	核心员工	15,000.00	1.50%	15,000.00	0.01%
29	郑洁雪	解决方案业务 主管	核心员工	15,000.00	1.50%	15,000.00	0.01%
30	李杨	技术服务主管	核心员工	15,000.00	1.50%	15,000.00	0.01%
31	曹吉	系统方案主管	核心员工	15,000.00	1.50%	15,000.00	0.01%
32	黄玉军	产品研发主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
33	徐平川	产品研发主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
34	杨虎	产品研发主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
35	任道明	产品研发主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
36	张利	投标业务主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
37	潘磊	技术服务主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
38	徐阳俊	系统方案主管	核心员工	10,000.00	1.00%	10,000.00	0.01%
合计				1,000,000.00	100.00%	1,000,000.00	0.84%

二、相关说明

本次股权激励计划无预留权益。

第七章 股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权授予登记完成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。

二、本激励计划的授权日

本激励计划在公司股东大会审议通过后，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。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权的 2 个等待期分别为自股票期权授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。激励对象根据本激励计划获授

的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划通过后，本激励计划的激励对象自等待期满后后方可开始行权，可行权日必须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。

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	自股票期权授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至股票期权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	自股票期权授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至股票期权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%

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、本激励计划禁售期

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，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

第八章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

股票期权的行权价格为每份 2.00 元，且不低于股票票面金额。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 2.00 元价格购买 1 股公司股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

(一) 确定方法

授予的股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、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），即每股 1.80 元；

2、本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），即每股 1.68 元；

3、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 个交易日股票交易总额/前 60 个交易日股票交易总量），即每股 1.60 元；

4、本激励计划草案公告前 120 个交易日公司股票交易均价（前 120 个交易日股票交易总额/前 120 个交易日股票交易总量），即每股 1.87 元；

(二) 定价方式的合理性说明

本激励计划股票期权的行权价格是根据本激励计划草案公布前1个交易日、前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日的公司股票交易均价确定市场参考价，股票期权行权价格不低于上述市场参考价的较高者，且不低于股票票面金额。本激励计划授予的股票期权行权价格相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件

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、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；

4、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任一情形：

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、对公司发生上述情形负有个人责任。

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、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；

4、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任一情形：

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、对公司发生上述情形负有个人责任。

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

本激励计划的考核年度为 2021-2022 年两个会计年度，对公司进行绩效考核。每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

考核指标：净利润（万元）			
考核各年度公司 净利润（Y）	考核年度	2021 年	2022 年
	目标值（B）	1600	4000
	基准值（C）	1200	3000
公司层面行权比 例（X）	$Y \geq B$	X=100%	
	$C \leq Y < B$	X=60%	
	$Y < C$	X=0	

备注：上述“净利润”指标均以经审计的归属于母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润，并剔除公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的股份支付费用的数值作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

董事会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，原则上绩效评级为A级视为合格（标准由人力资源部制定并在协议签署前进行宣贯），并依照激励对象的业绩完成率确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为合格（A）、不合格（B）两个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的

比例：

考核结果	合格（A）	不合格（B）
行权比例	100%	0

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。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考核和个人层面绩效考核。

结合行业发展情况及历史业绩，为保持竞争力、推动公司继续稳健发展，公司拟通过股权激励计划的有效实施，充分激发公司核心人员的积极性。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司层面业绩指标为公司归属于母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润指标，净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。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因素，综合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，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，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。

第十章 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

公司在发生增发新股的情况下，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。

第十一章 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》《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于股票期权公允价值计算的相关规定。公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2021 年 3 月 26 日用该模型对授予的 100 万份股票期权进行测算，总价值为 37.23 万元。具体参数选取如下：

1、标的股价：1.80 元/股（假设授予日公司收盘价为 1.80 元/股）

2、有效期分别为：1 年、2 年（股票期权授予登记完成之日起至每期行权日的期限）

3、历史波动率：49.2674%、51.4295%（分别采用公司所属证监会行业指数最近一年、两年的波动率）

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：0.3985%、0.4648%（分别采用公司所属证监会行业

最近一年、两年的平均股息率)

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进行分期确认。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设授予日为 2021 年 5 月初，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：

授权的股票期权的数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）
100	37.23	17.14	16.25	3.84

注：1、上述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。

2、上述股份支付费用将计入公司各年度财务报表中。

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，降低代理人成本，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。

本预测算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确定授予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。

第十二章 股票期权激励计划的相关程序

一、本激励计划生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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。

（二）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挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，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。

（四）本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、股票期权的授予程序

（一）公司与激励对象签署《股权激励授予协议书》，以约定双方的权利和义务。

（二）本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后同时披露股票期权授予公告。

（三）公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

三、股票期权的行权程序

（一）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、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，由公司统一办理行权事宜；按行权数量向激励对象定向发行股票。具体定向发行的方式由董事会根据行权时相关法律法规要求确定。对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

（二）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。

（三）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、本激励计划的变更、终止程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，须经董事会审议通过。

2、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）导致提前行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

3、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意见。

（二）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、主办券商应当就挂牌公司变更方案或终止实施激励是否符合本指引及相关法律法规的规定、是否存在明显损害挂牌公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、注销程序

公司终止实施股权激励计划后或出现股权激励计划规定的应当注销股票期权情形的，公司将根据有关法律、行政法规、中国证监会及全国股转公司的相关规定，办理权益的注销。

（一）审议程序及信息披露

公司召开董事会审议期权注销相关事宜，并披露董事会决议公告

及股票期权注销公告。公司监事会、独立董事（若有）及主办券商就是否存在股票期权应当注销的情形发表意见，并与董事会决议公告同时披露。

（二）期权注销业务办理

公司在审议期权注销的董事会决议公告披露后5个交易日内，向全国股转公司提交《股票期权注销申请表》及要求的其他文件。经全国股转公司审查确认后，公司在取得确认文件后的5个交易日内向中国结算申请办理期权注销手续，并在完成股票期权注销后的2个交易日内披露股票期权注销完成公告。

第十三章 公司与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，公司不对激励对象承担任何赔偿责任：

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。

(三) 如公司根据相应法规规定申请从股转系统转板IPO的，根据届时有效的法律法规、规范性文件及中国证监会、交易所、股转公司的审核要求，需要对本激励计划进行调整或终止的，经公司股东大会审议通过，公司有权终止本计划。

(四) 公司因本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，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。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，在情况发生之日，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。

（三）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授股票期权可按照退休前本计划规定的程序进行，其个人考核结果不再纳入行权条件。

（四）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，在情况发生之日，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，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（五）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，在情况发生之日，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，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，其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。

（六）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，激励对象已行权的权益继续有效，尚未行权的期权将由公司注销：

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、对公司发生上述情形负有个人责任。

(七) 其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会调解解决。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或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，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解决。

第十五章 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，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规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

（二）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。

（三）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、股转公司、中国证券登记结算有限责任公司的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。

二、激励对象的权利与义务

（一）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。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）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。

（四）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（五）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。

（六）激励对象在行使权益后离职的，自离职之日起两年内不得从事与公司或其子公司主营业务相同或类似的相关工作。如有违反，公司有权要求激励对象将其因本股权激励计划所得全部收益返还给公司，并承担与其因本股权激励计划所得收益同等金额的违约金；若激励对象个人给公司造成损失的，公司有权根据相关法律规定进行追偿；

（七）激励对象应当全职为公司或其子公司工作，不得与其他用人单位建立劳动关系，任职期内不得以任何方式直接或者间接从事与公司或其子公司业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十六章 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。

华雁智能科技(集团)股份有限公司

董事会

2021年4月12日