

（上接B107版）

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。

四、本计划激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形：
（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、本计划为股票期权激励计划。股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

六、本计划首次授予的激励对象不超过115人，包括公司及控股子公司的部分董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员，不包括监事、外部董事，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。

七、本计划拟授予激励对象1,225万份股票期权，约占目前公司股本总额40,854.85万股的3%；其中首次授予1,013.47万份股票期权，占本计划授予总量的82.73%，约占目前公司股本总额的2.48%；预留211.53万份股票期权，占本计划授予总量的17.27%，约占目前公司股本总额的0.52%。

在本计划公告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，股票期权数量将做相应的调整。

八、本计划首次授予的股票期权的行权价格为12.41元/份。

在本计划公告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。

九、本计划的有效期为自股票期权首次授予之日起6年，自授予之日起24个月内为标的股票等待期，等待期满后为行权期。首次授予的股票期权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	可行权数量占授权权益数量比例
首次授予第一个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
首次授予第二个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
首次授予第三个行权期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日起至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	34%

预留授予的股票期权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	可行权数量占授权权益数量比例
预留授予第一个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
预留授予第二个行权期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
预留授予第三个行权期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日起至预留授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	34%

十、本计划授予股票期权的业绩条件：

2019年净利润增长率不低于20%，2019年净资产收益率不低于6.5%，且上述指标不低于对标企业50分位值水平。

十一、本计划授予的股票期权行权的业绩条件如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次/预留授予第一个行权期	(1)以2019年业绩为基数,2019年度净利润复合增长率不低于20.5%,且不低于对标企业75分位值水平; (2)2019年度净资产收益率不低于8.2%,且不低于对标企业75分位值水平; (3)2021年度EVA不低于0.62亿元; (4)2021年度绩效评价结果2021年B级以上。
首次/预留授予第二个行权期	(1)以2019年业绩为基数,2020年度净利润复合增长率不低于23%,且不低于对标企业75分位值水平; (2)2022年度净资产收益率不低于7.6%,且不低于对标企业75分位值水平; (3)2022年度EVA不低于7.07亿元; (4)2022年度绩效评价结果2022年为B级以上。
首次/预留授予第三个行权期	(1)以2019年业绩为基数,2023年度净利润复合增长率不低于30%,且不低于对标企业75分位值水平; (2)2023年度净资产收益率不低于13%,且不低于对标企业75分位值水平; (3)2023年度EVA不低于1.41亿元; (4)2023年度绩效评价结果2023年B级以上。

十二、公司承诺不为激励对象依本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。十三、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,将由本计划所获得的全部利益返还公司。

十四、本计划必须满足如下条件后方可实施:经国务院国有资产监督管理委员会审核批准本计划,并提交公司股东大会审议通过。

十五、公司股东大会审议通过本计划后60日内授出股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,终止实施本计划,未授出的股票期权失效。

十六、本计划的实施不会导致股权结构不具备上市条件。

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:

启明信息、本公司、公司	指	启明信息技术股份有限公司
本计划	指	以公司股票为标的,对公司董事、高级管理人员及其他员工进行长期激励计划
股票期权、期权	指	公司向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	依据本计划拟授予股票期权的人员
期权授予日	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
股票期权有效期	指	从股票期权授予之日起到股票期权失效为止的时间段
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划,行使其所拥有的股票期权的行为,在本计划授权范围内,激励对象按照激励计划规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	根据本计划对激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司(境内)实施股权激励试行办法》
《通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》
《有关事项通知》	指	《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》
《公司章程》	指	《启明信息技术股份有限公司章程》
国资委	指	国务院国有资产监督管理委员会
证监会	指	中华人民共和国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元	指	人民币元

第二章 实施激励计划的目的

为进一步完善启明信息技术股份有限公司的法人治理结构,促进公司建立、健全激励约束机制,充分调动公司及控股子公司的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员的积极性、责任感和使命感,有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起,共同关注公司的长远发展,并为之共同努力奋斗,根据《公司法》、《证券法》、《试行办法》、《通知》、《有关事项的通知》、《管理办法》等有关法律规定,结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度,制订本计划。

本计划坚持以下原则:

一、坚持依法依规,公开透明,遵循法律法规和《公司章程》规定;
二、坚持维护股东利益、公司利益,促进国有资产保值增值,有利于公司持续发展;
三、坚持激励与约束相结合,风险与收益相挂钩,适度强化对公司管理层的激励力度;
四、坚持从实际出发,规范起步,循序渐进,不断完善。

第三章 本计划的管理机构

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。
二、董事会是本计划的执行管理机构,下设薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”),负责拟订和修订本计划,报公司股东大会审批和主管部门审核,并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。

三、监事会是本计划的监督机构,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,对本计划的实施是否符合相关法律法规、法规、规范性文件及证券交易所业务规则进行监督,并且负责审核激励对象名单。

四、独立董事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的利益发表独立意见,并就本计划向所有股东征集委托投票权。

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》、《试行办法》、《通知》等其他有关法律、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

本计划的激励对象为目前担任公司及控股子公司的部分董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干人员,不包括外部董事和监事。

(三)激励对象确定的考核依据

激励对象必须经《启明信息技术股份有限公司股票期权激励实施考核管理办法》考核合格。

二、激励对象的范围

本计划首次授予激励对象不超过115人,具体包括:

(一)公司部分董事、高级管理人员(不包括外部董事、监事);

(二)公司中层管理人员、核心骨干人员。

以上激励对象中,董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任。其余激励对象必须与公司或公司控股子公司具有雇佣或劳务关系。本计划激励对象不包括监事、外部董事,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。

预留授予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,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。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。

三、激励对象的核实

(一)公司《股票期权激励计划(草案)》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)公司监事会应当对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并应当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 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

一、股票期权激励计划的股票来源
股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

二、股票期权激励计划标的股票数量
本计划拟授予激励对象1,225万份股票期权,约占目前公司股本总额40,854.85万股的3%;其中首次授予1,013.47万份股票期权,占本计划授予总量的82.73%,约占目前公司股本总额的2.48%;预留211.53万份股票期权,占本计划授予总量的17.27%,约占目前公司股本总额的0.52%。

在满足行权条件的情况下,激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

三、股票期权激励计划的分配原则

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:(以下百分比计算结果为四舍五入的结果)

姓名	职务	授予股票期权数量(万股)	占授予股票期权总量的比例	占目前总股本的比例
姚明	董事、总经理	43.97	3.59%	0.11%
刘阳伟	董事、党委副书记	24.18	1.97%	0.06%
陈永强	纪委书记	24.18	1.97%	0.06%
吴斌	副总经理、董事会秘书	24.18	1.97%	0.06%
董金泉	副总经理	37.37	3.06%	0.09%
董俊俊	副总经理	30.77	2.51%	0.08%
郭强生	副总经理	24.18	1.97%	0.06%
陈德仁	副总经理(2人)	262.71	21.45%	0.67%
总办(27人)		188.49	15.36%	0.46%
高级专家(2人)		18.16	1.54%	0.05%
专家(52人)		334.88	27.34%	0.92%
合计(115人)		1,013.47	82.73%	2.48%
合计(115)		211.53	17.27%	0.52%
合计		1,225.00	100.00%	3.00%

注:

1、公司单独或合计持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本激励计划。

2、所有参与本计划的激励对象获授的个人权益总额未超过目前公司总股本的1%。

3、预留部分的激励对象由本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,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

第六章 本计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

一、本计划的有效期

本计划的有效期为自股票期权首次授予之日起6年。

二、本计划的授予日

授予日由公司董事会在本计划报国务院国有资产监督管理委员会审批通过、公司股东大会审议通过后确定。授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起60日内,届时由公司召开董事会对激励对象进行授予,并完成登记、公告等相关程序。授予日必须为交易日。

三、本计划的等待期

等待期为股票期权授予后至股票期权首次可行权日之间的间隔,本计划等待期为24个月。

四、本计划的可行权日

授予的股票期权自授予日起满24个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日,且不得为下列区间日:

(一)公司定期报告公告前30日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,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,至该披露后2个交易日日;
(四)中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

五、本计划的行权期

在可行权日内,若达到本计划规定的行权条件,授予的股票期权自授予日起满24个月后,激励对象应在未来36个月内分三期行权。

首次授予的股票期权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	可行权数量占授权权益数量比例
首次授予第一个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
首次授予第二个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
首次授予第三个行权期	自首次授予之日起48个月后的首个交易日起至首次授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	34%

预留授予的股票期权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	可行权数量占授权权益数量比例
预留授予第一个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	33%
预留授予第二个行权期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	33%
预留授予第三个行权期	自预留授予之日起48个月后的首个交易日起至预留授予之日起60个月内的最后一个交易日当日止	34%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件,则当期股票期权不得行权。若符合行权条件,但未能在上述行权期行权的股票期权由公司注销。

六、本计划的禁售规定

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。本计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行,具体规定如下:

(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)向董事、高级管理人员授予的股票期权,应保留不低于授予总量的20%至任期考核合格后方可行权。若本计划本期有效期届满时,作为激励对象的董事、高级管理人员任期未满,则参照计划本期有效期结束年度对应的考核结果作为其行权条件,在有效期内行权完毕。

(三)激励对象为公司董事和高级管理人员的,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。

(四)在本计划的有效期内,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或行权价格的确定方法

一、首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为12.41元/份。

在本计划公告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。

二、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

公司股票期权首次授予价格不低于下列定价较高者:

(一)本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量);

(二)本激励计划公告前20个交易日/60个交易日/120个交易日公司股票交易均价之一。

三、预留股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况的摘要。预留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:

(一)预留股票期权授予董事会决议公布前1个交易日公司股票交易均价;

(二)预留股票期权授予董事会决议公布前20个交易日/60个交易日/120个交易日公司股票交易均价之一。

第八章 本计划股票期权的授予条件、行权条件

一、股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时,才能获授股票期权:

(一)公司未发生以下任一情形:

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)激励对象未发生以下任一情形:

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。

(三)公司业绩考核条件达标,即达到以下条件:

2019年净利润增长率不低于20%,2019年净资产收益率不低于6.5%,且上述指标不低于对标企业50分位值水平。

注:上述条件所涉及净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润,净资产收益率为扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

(四)个人绩效考核条件达标,即达到以下条件:

激励对象授予时个人业绩考核为合格。

绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、一般(C)、较差(D)、很差(E)五个档次。其中A/B/C为考核合格档,D/E为考核不合格档。

二、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外,必须同时满足如下条件:

(一)公司未发生以下任一情形:

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)激励对象未发生以下任一情形:

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。

(三)公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权,在行权期的3个会计年度中,分年度进行绩效考核并行权,以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核目标如下表所示:

行权期	业绩考核目标
首次/预留授予第一个行权期	(1)以2019年业绩为基数,2021年度净利润复合增长率不低于20.5%,且不低于对标企业75分位值水平; (2)2021年度净资产收益率不低于8.2%,且不低于对标企业75分位值水平; (3)2021年度EVA不低于0.62亿元; (4)2021年度绩效评价结果2021年B级以上。
首次/预留授予第二个行权期	(1)以2019年业绩为基数,2022年度净利润复合增长率不低于23%,且不低于对标企业75分位值水平; (2)2022年度净资产收益率不低于7.6%,且不低于对标企业75分位值水平; (3)2022年度EVA不低于7.07亿元; (4)2022年度绩效评价结果2022年B级以上。
首次/预留授予第三个行权期	(1)以2019年业绩为基数,2023年度净利润复合增长率不低于30%,且不低于对标企业75分位值水平; (2)2023年度净资产收益率不低于13%,且不低于对标企业75分位值水平; (3)2023年度EVA不低于1.41亿元; (4)2023年度绩效评价结果2023年B级以上。

注:上述条件所涉及净利润为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润,净资产收益率为扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

期权的行权条件达成,则激励对象将按照计划规定行权。反之,若行权条件未达成,则公司按照本计划,激励对象所获期权当期可行权份额注销。

对标企业上市公司按照证监会行业分类标准,选取与启明信息主营业务较为相似的上市公司。在年度考核过程中对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值,则将由公司董事会在年终考核时剔除或更换样本。

(四)个人绩效考核要求

激励对象个人考核按照《股票期权激励实施考核管理办法》分年进行考核,根据个人业绩考核评价目标考核评价结果,原则上绩效评价结果划分为优秀(A)、良好(B)、一般(C)、较差(D)、很差(E)五个档次。其中A/B/C为考核合格档,D/E为考核不合格档,考核评价表适用于考核对象。

考核评价表

类别/等级	优秀(A)	良好(B)	一般(C)	较差(D)	很差(E)
标准系数	1.0	1.0	0.8	0	0

个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象考核当年不能行权的股票期权,由公司统一注销。

(五)对标企业

对标企业上市公司按照证监会行业分类标准,选取与启明信息主营业务较为相似的上市公司。对标企业名称如下表所示:

序号	代码/简称	股票代码	序号	代码/简称	股票名称
1	600845.SH	宝信软件	8	600766.SH	东微转债
2	002065.SZ	东华转债	9	300190.SZ	东联集团
3	002279.SZ	久其转债	10	600718.SH	东联集团
4	300170.SZ	汉得得信	11	002311.SZ	德福科技
5	300212.SZ	易华录	12	603138.SH	南盛数据
6	300697.SZ	雅迪转债	13	300288.SZ	新研股份
7	600418.SH	华信转债	14	002583.SZ	太阳纸业

(六)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股票期权激励计划指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

根据公司监管部门的相关规定,业绩指标原则上应当包含反映股东回报和公司价值创造等方面的指标,反映企业持续成长能力的指标以及反映企业运营质量的指标。基于上述规定,公司本次股权激励计划结合了市场实践以及公司业务特点,选择适当的业绩指标作为股票期权行权的公司层面业绩考核指标,包括净资产收益率、净利润增长率、EVA、单元绩效评价结果作为公司层面业绩考核指标。上述指标是公司核心财务和运营指标,分别反映了公司的股东回报、成长能力和公司技术创新能力。经过合理预测并兼顾本计划的激励作用,公司将本计划设定了前述业绩考核目标。

同时,依据中国第一汽车集团有限公司战略规划及本公司管理定位,中国一汽对公司的单元绩效考核聚焦在效益创造和数字化转型发展,主要设置了净利润、数字化技术能力提升、数字化重点项目交付等核心指标。为推动启动公司做大做强国有资产,并有效支撑集团数字化转型发展,在股权激励行权条件中增加单元绩效评价结果为B及以上的规定,即效益和数字化转型目标均100%完成。

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作出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

综上,公司本次激励计划业绩考核指标的设定充分考虑了公司的经营环境以及未来发展规划等因素,具有良好的科学性和合理性,考核体系具有全面性、综合性及可操作性。公司考核指标设置合理。

第九章 本计划股票期权的调整方法和程序

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: