（上接B069版）

151	林四妹	中层管理人员
152	陈茜	中层管理人员
153	吴晓霞	中层管理人员
154	赖栋清	中层管理人员
155	叶碧玲	中层管理人员
156	陈莹	中层管理人员
157	潘韬	中层管理人员
158	毋鹏程	中层管理人员
159	黄开锦	中层管理人员
160	邹胜	中层管理人员
161	张笑琴	中层管理人员
162	邱海辉	中层管理人员
163	单汝权	中层管理人员
164	许荣谊	中层管理人员
165	范晓雯	中层管理人员
166	刘微	中层管理人员
167	连宗斌	中层管理人员
168	陈春遵	中层管理人员
169	张明旭	中层管理人员
170	何辉	中层管理人员
171	李东洋	中层管理人员
172	邱芹芳	中层管理人员
173	陈珊珊	中层管理人员
174	张必全	中层管理人员
175	李梅英	中层管理人员
176	王志煌	中层管理人员
177	翁丽玲	中层管理人员
178	黄志强	中层管理人员
179	曾美英	中层管理人员
180	张梅玲	中层管理人员
181	张王亮	中层管理人员
182	庄胜根	中层管理人员
183	张国	中层管理人员
184	艾秀莲	中层管理人员
185	刘欢欢	中层管理人员
186	周翔	中层管理人员
187	刘小燕	中层管理人员
188	范世通	中层管理人员
189	赵超强	中层管理人员
190	吴国民	中层管理人员
191	林泽勇	中层管理人员
192	林建生	中层管理人员
193	沈海鹰	中层管理人员
194	陈健全	中层管理人员
195	韩崇山	中层管理人员
196	张继	中层管理人员
197	夏志华	中层管理人员
198	温智海	中层管理人员
199	卓建奇	中层管理人员
200	黄瑞萍	中层管理人员
201	叶杉	中层管理人员
202	林肇健	中层管理人员
203	赖丽丽	核心技术（业务）骨干
204	许永贤	核心技术（业务）骨干
205	张燕华	核心技术（业务）骨干
206	廖才英	核心技术（业务）骨干
207	周瑾瑾	核心技术（业务）骨干
208	程文泉	核心技术（业务）骨干
209	王志洋	核心技术（业务）骨干
210	柳宏达	核心技术（业务）骨干
211	卢立民	核心技术（业务）骨干
212	张维	核心技术（业务）骨干
213	罗彦兰	核心技术（业务）骨干
214	周炳南	核心技术（业务）骨干
215	吴新辉	核心技术（业务）骨干
216	李锦鹏	核心技术（业务）骨干
217	冯兵	核心技术（业务）骨干
218	刘利	核心技术（业务）骨干
219	叶继复	核心技术（业务）骨干
220	谢秋华	核心技术（业务）骨干
221	汪燕娥	核心技术（业务）骨干
222	吴小霞	核心技术（业务）骨干
223	邹敏贵	核心技术（业务）骨干
224	罗国强	核心技术（业务）骨干
225	林建榕	核心技术（业务）骨干
226	陈艺娟	核心技术（业务）骨干
227	李泽	核心技术（业务）骨干
228	张嘉轩	核心技术（业务）骨干
229	黄瑞兵	核心技术（业务）骨干
230	罗兴富	核心技术（业务）骨干
231	付浩	核心技术（业务）骨干
232	杨艺文	核心技术（业务）骨干
233	练莜佟	核心技术（业务）骨干
234	郑志兵	核心技术（业务）骨干
235	陈俊达	核心技术（业务）骨干
236	杨华	核心技术（业务）骨干
237	陈满招	核心技术（业务）骨干
238	唐纤	核心技术（业务）骨干
239	林惠彬	核心技术（业务）骨干
240	樊冬雪	核心技术（业务）骨干
241	罗联通	核心技术（业务）骨干
242	杨要飞	核心技术（业务）骨干
243	蔡婷婷	核心技术（业务）骨干
244	林晓荣	核心技术（业务）骨干
245	玄美花	核心技术（业务）骨干
246	彭福云	核心技术（业务）骨干
247	朱晓暇	核心技术（业务）骨干
248	陈书骏	核心技术（业务）骨干
249	吴敏慧	核心技术（业务）骨干
250	邱珊珊	核心技术（业务）骨干
251	邹律	核心技术（业务）骨干
252	丁友镇	核心技术（业务）骨干
253	郭鑫	核心技术（业务）骨干
254	池华明	核心技术（业务）骨干
255	邹红霖	核心技术（业务）骨干
256	秦浩	核心技术（业务）骨干
257	吴婷婷	核心技术（业务）骨干
258	林奇平	核心技术（业务）骨干
259	林镇龙	核心技术（业务）骨干
260	张晓艳	核心技术（业务）骨干
261	周婵莉	核心技术（业务）骨干
262	江新	核心技术（业务）骨干
263	陈剑滨	核心技术（业务）骨干
264	张燕鹏	核心技术（业务）骨干
265	周春林	核心技术（业务）骨干
266	吴晨申	核心技术（业务）骨干
267	蔡权权	核心技术（业务）骨干
268	陈淳唯	核心技术（业务）骨干
269	陈剑峰	核心技术（业务）骨干
270	Mohammed Aslam Shaik	核心技术（业务）骨干
271	陈兴涛	核心技术（业务）骨干
272	缪金龙	核心技术（业务）骨干
273	叶依仁	核心技术（业务）骨干
274	肖琼婷	核心技术（业务）骨干
275	何洁	核心技术（业务）骨干
276	张婉真	核心技术（业务）骨干
277	蓝文英	核心技术（业务）骨干
278	郑博清	核心技术（业务）骨干
279	郑建宏	核心技术（业务）骨干
280	郑艺建	核心技术（业务）骨干
281	张明烨	核心技术（业务）骨干
282	李鸿	核心技术（业务）骨干
283	吴小塬	核心技术（业务）骨干
284	徐宁宁	核心技术（业务）骨干
285	黄镤	核心技术（业务）骨干
286	冯国林	核心技术（业务）骨干
287	廖华秀	核心技术（业务）骨干
288	黄德华	核心技术（业务）骨干
289	叶金鑫	核心技术（业务）骨干
290	王海鹏	核心技术（业务）骨干
291	柯根全	核心技术（业务）骨干
292	周剑彬	核心技术（业务）骨干
293	邢孔富	核心技术（业务）骨干
294	黄明城	核心技术（业务）骨干
295	李智斌	核心技术（业务）骨干
296	郭德安	核心技术（业务）骨干
297	徐永兵	核心技术（业务）骨干
298	江智帮	核心技术（业务）骨干
299	吴慧欣	核心技术（业务）骨干
300	吴全爱	核心技术（业务）骨干
301	郑文洪	核心技术（业务）骨干
302	吴霖哲	核心技术（业务）骨干
303	陆攀杰	核心技术（业务）骨干
304	吴志杰	核心技术（业务）骨干
305	史江涛	核心技术（业务）骨干
306	邓盛	核心技术（业务）骨干
307	沈耀鑫	核心技术（业务）骨干
308	李权	核心技术（业务）骨干
309	陈燕	核心技术（业务）骨干
310	姜颖	核心技术（业务）骨干
311	胡运森	核心技术（业务）骨干
312	庄南烟	核心技术（业务）骨干
313	尤国军	核心技术（业务）骨干
314	廖丽平	核心技术（业务）骨干
315	何明龙	核心技术（业务）骨干
316	饶国刚	核心技术（业务）骨干
317	张志毅	核心技术（业务）骨干
318	吕常青	核心技术（业务）骨干
319	庄周平	核心技术（业务）骨干
320	于文亮	核心技术（业务）骨干
321	郭洁	核心技术（业务）骨干
322	罗长娥	核心技术（业务）骨干
323	李艺德	核心技术（业务）骨干
324	韩鑫	核心技术（业务）骨干
325	朱志坚	核心技术（业务）骨干
326	魏子锜	核心技术（业务）骨干
327	薛雪冰	核心技术（业务）骨干
328	张鸿辉	核心技术（业务）骨干
329	陈八一	核心技术（业务）骨干
330	苏元汕	核心技术（业务）骨干
331	谢春安	核心技术（业务）骨干
332	李泉龙	核心技术（业务）骨干
333	张琪	核心技术（业务）骨干
334	张林	核心技术（业务）骨干
335	朱再兴	核心技术（业务）骨干
336	颜文彬	核心技术（业务）骨干
337	阙加富	核心技术（业务）骨干
338	林锦文	核心技术（业务）骨干
339	黄忠明	核心技术（业务）骨干
340	杨世斌	核心技术（业务）骨干
341	杨竟	核心技术（业务）骨干
342	郑成清	核心技术（业务）骨干
343	林陈清	核心技术（业务）骨干
344	蔡振星	核心技术（业务）骨干
345	柯艺灿	核心技术（业务）骨干
346	张志艺	核心技术（业务）骨干
347	林丽珍	核心技术（业务）骨干
348	周良有	核心技术（业务）骨干
349	唐祖昉	核心技术（业务）骨干
350	洪来春	核心技术（业务）骨干
351	叶文龙	核心技术（业务）骨干
352	朱东林	核心技术（业务）骨干
353	黄建春	核心技术（业务）骨干
354	李育富	核心技术（业务）骨干
355	吴李华	核心技术（业务）骨干
356	魏重辉	核心技术（业务）骨干
357	范志谦	核心技术（业务）骨干
358	张培煌	核心技术（业务）骨干
359	李东亚	核心技术（业务）骨干
360	黄毅彬	核心技术（业务）骨干
361	陈秋菊	核心技术（业务）骨干
362	王能文	核心技术（业务）骨干
363	童平	核心技术（业务）骨干
364	庄真真	核心技术（业务）骨干
365	黄雯栋	核心技术（业务）骨干
366	蔡文惠	核心技术（业务）骨干
367	蔡珍明	核心技术（业务）骨干
368	林照	核心技术（业务）骨干
369	苏进炖	核心技术（业务）骨干
370	黄钟兴	核心技术（业务）骨干
371	曾腾火	核心技术（业务）骨干
372	苏大义	核心技术（业务）骨干
373	鲍果鑫	核心技术（业务）骨干
374	柯江滨	核心技术（业务）骨干
375	钟尧堃	核心技术（业务）骨干
376	王文元	核心技术（业务）骨干
377	方辉漳	核心技术（业务）骨干
378	刘玉祥	核心技术（业务）骨干
379	张欣	核心技术（业务）骨干
380	吴铭杰	核心技术（业务）骨干
381	郑宜楠	核心技术（业务）骨干
382	陈固利	核心技术（业务）骨干
383	苏杰阳	核心技术（业务）骨干
384	林杰	核心技术（业务）骨干
385	黄皓	核心技术（业务）骨干
386	吴水建	核心技术（业务）骨干
387	黎刚	核心技术（业务）骨干
388	张元强	核心技术（业务）骨干
389	张天赐	核心技术（业务）骨干
390	赖飞	核心技术（业务）骨干
391	王伟	核心技术（业务）骨干
392	杜拥军	核心技术（业务）骨干
393	施松涛	核心技术（业务）骨干
394	郑丽	核心技术（业务）骨干
395	李煌瑞	核心技术（业务）骨干
396	康艺泓	核心技术（业务）骨干
397	马启淮	核心技术（业务）骨干
398	华媛	核心技术（业务）骨干
399	郑素明	核心技术（业务）骨干
400	谢水长	核心技术（业务）骨干
401	林钦元	核心技术（业务）骨干
402	林良春	核心技术（业务）骨干
403	邱春兰	核心技术（业务）骨干
404	万昕为	核心技术（业务）骨干
405	杨振	核心技术（业务）骨干
406	黄清兰	核心技术（业务）骨干
407	王钰雷	核心技术（业务）骨干
408	郭维鑫	核心技术（业务）骨干
409	陈生青	核心技术（业务）骨干
410	崔建杰	核心技术（业务）骨干
411	辜丽琴	核心技术（业务）骨干
412	李家林	核心技术（业务）骨干
413	纪华福	核心技术（业务）骨干
414	陈敏龙	核心技术（业务）骨干
415	林伟然	核心技术（业务）骨干
416	郭金矿	核心技术（业务）骨干
417	张燕秋	核心技术（业务）骨干
418	陈荣武	核心技术（业务）骨干
419	肖秋香	核心技术（业务）骨干
420	吴盈婷	核心技术（业务）骨干
421	曾成立	核心技术（业务）骨干
422	陈欣	核心技术（业务）骨干
423	张德隆	核心技术（业务）骨干
424	谢长红	核心技术（业务）骨干
425	占红岩	核心技术（业务）骨干
426	江国梁	核心技术（业务）骨干
427	戴惠真	核心技术（业务）骨干
428	刘建	核心技术（业务）骨干
429	曾永鹏	核心技术（业务）骨干
430	胡连风	核心技术（业务）骨干
431	温斌	核心技术（业务）骨干
432	蔡茂德	核心技术（业务）骨干
433	余桂玉	核心技术（业务）骨干
434	李雪虎	核心技术（业务）骨干
435	吴佳静	核心技术（业务）骨干
436	吴晓梅	核心技术（业务）骨干
437	林建明	核心技术（业务）骨干
438	吴文松	核心技术（业务）骨干
439	郑毅平	核心技术（业务）骨干
440	刘一良	核心技术（业务）骨干
441	韩德营	核心技术（业务）骨干
442	王瑞明	核心技术（业务）骨干
443	付至良	核心技术（业务）骨干
444	赖王彪	核心技术（业务）骨干
445	杨盛	核心技术（业务）骨干
446	林珍妮	核心技术（业务）骨干
447	周合群	核心技术（业务）骨干
448	吴雄真	核心技术（业务）骨干
449	郑丽凡	核心技术（业务）骨干

厦门盈趣科技股份有限公司
董事会
2021年01月06日

厦门盈趣科技股份有限公司 2021年限制性股票激励计划实施考核管理办法

厦门盈趣科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干等员工的积极性，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《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第9号——股权激励》（以下简称“《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，制定了公司《2021年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）。

为保证2021年股权激励计划（以下简称“本激励计划”）的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《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》、《激励计划（草案）》的规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，包括但不限于本次授予的公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干及未来预留授予的激励对象。

四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。

（二）公司人力资源中心、财务中心组成考核工作小组（以下简称“考核工作小组”）负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责并报告相关工作。

（三）公司人力资源中心、财务中心负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会薪酬与考核委员会负责考核结果的审核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授限制性股票：

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。

（二）解除限售期内，除需满足上述激励对象获授限制性股票的条件外，仍需满足以下考核条件，激励对象获授的限制性股票方可解除限售。

1、公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予部分限制性股票的解除限售考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2021年营业收入增长率不低于40%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于50%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于60%。

注：上述“营业收入”口径以公司经审计的合并报表数值为准。

若预留部分在2021年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2022年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于50%；
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于60%。

注：上述“营业收入”口径以公司经审计的合并报表数值为准。

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人上一年度考核结果	优秀（A）/良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人解除限售比例（Y）	100%	80%	0%

公司发生上述第1条规定的公司层面业绩考核不合格的情形时，当期可解除限售数量回购注销；若公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例（Y）。

激励对象按照个人当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

3、预留部分限制性股票在授予后，相关激励对象的考核指标参照本管理办法执行。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象限制性股票申请解除限售的前一会计年度。

（二）考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2023年三个会计年度，每年度考核一次。其中首次授予的限制性股票考核年度为2021-2023年三个会计年度；若预留授予的限制性股票在2021年授出，则预留授予的限制性股票考核年度为2021-2023年三个会计年度；若预留授予的限制性股票在2022年授出，则预留授予的限制性股票考核年度为2022-2023年两个会计年度。

七、解除限售

（一）董事会薪酬与考核委员会根据绩效考核报告，确定激励对象的解除限售资格及解除限售数量。

（二）绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

八、考核程序

公司人力资源中心、财务中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

九、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

1、考核结束后，人力资源中心、财务中心需保留绩效考核所有考核记录。

2、为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须考核记录员签字。

3、绩效考核结果作为保密资料归档保存，该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

十、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

厦门盈趣科技股份有限公司
董事会
2021年 01月06 日

证券简称：盈趣科技　证券代码：002925　公告编号：2021-005

厦门盈趣科技股份有限公司 2021年限制性股票激励计划（草案）摘要

厦门盈趣科技股份有限公司
二零二一年一月

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》、《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第9号——股权激励》和其他有关法律法规、规范性文件，以及《厦门盈趣科技股份有限公司章程》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：

（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。

三、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事，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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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。

四、本激励计划采取的激励工具为限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行厦门盈趣科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股及从二级市场回购的公司A股普通股。

五、本激励计划拟向激励对象授予400.7470万股公司限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额45，878.9638万股的0.87%，其中首次授予368.0470万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额45，878.9638万股的0.80%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的91.84%；预留32.70万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额45，878.9638万股的0.07%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的8.16%。

公司2018年第二次临时股东大会审议通过的《2018年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要》尚在实施中。截至本激励计划草案公告日，公司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10%。本激励计划中任何一名激励对象通过在全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

六、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，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，限制性股票的数量将做相应的调整。

七、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，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，限制性股票的授予价格将做相应的调整。

八、本激励计划首次授予的激励对象总人数为449人，为公告本激励计划时在公司（含子公司）任职的公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。

九、本激励计划有效期为限制性股票首次登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过61个月。

十、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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。

十一、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。

十二、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十三、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的激励对象进行授予，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，未授予或未登记完成的限制性股票失效。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。

十四、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。

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：

盈趣科技、本公司、公司、上市公司	指	厦门盈趣科技股份有限公司（含子公司，下同）
股权激励计划、本激励计划	指	厦门盈趣科技股份有限公司2021年限制性股票激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本激励计划规定，获授限制性股票的公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干等员工
有效期	指	限制性股票首次登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
《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》
《业务办理指南》	指	《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第9号——股权激励》
《公司章程》	指	《厦门盈趣科技股份有限公司章程》
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
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与原则

一、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（含子公司）任职的中层管理人员及核心技术（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，提升公司的核心竞争力，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。

二、原则

在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《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。

1、坚持公正、公开、公平的原则，遵循相关法律法规和公司章程规定；

2、坚持公司绩效指标和个人绩效指标相结合原则；

3、坚持短期经营目标和长期发展目标相结合原则；

4、坚持激励与约束相结合原则。

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，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对本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、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，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、监事会应当就本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》、《业务办理指南》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。

本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

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）激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予激励对象为公司中层管理人员及核心技术（业务）骨干（不包括独立董事、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）。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计449人，为：

1、公司中层管理人员；

2、公司核心技术（业务）骨干。

以上激励对象不包括独立董事、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。

所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司具有劳动或聘用关系。

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。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将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。

（二）公司监事会将对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3至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。

第五章限制性股票的来源、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从二级市场回购的公司A股普通股270.7470万股及向激励对象定向发行公司A股普通股130万股。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟向激励对象授予400.7470万股公司限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额45，878.9638万股的0.87%，其中首次授予368.0470万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额45，878.9638万股的0.80%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的91.84%；预留32.70万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额45，878.9638万股的0.07%，约占本激励计划拟授予限制性股票总数的8.16%。

公司2018年第二次临时股东大会审议通过的《2018年股票期权与限制性股票激励计划（草案）及其摘要》尚在实施中。截至本激励计划草案公告日，公司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10%。本激励计划中任何一名激励对象通过在全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的1%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

激励对象类别	获授限制性股票数量（万股）	占本计划授予限制性股票总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
中层管理人员及核心技术（业务）骨干（449人）	368.0470	91.84%	0.80%
预留部分	32.70	8.16%	0.07%
合计	400.7470	100.00%	0.87%

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10%。

2、本激励计划激励对象不包括独立董事、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。

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。

第六章本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期为限制性股票首次登记完成之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过61个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。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对激励对象进行授予限制性股票并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划，未授予或未登记完成的限制性股票失效。但根据《管理办法》不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。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。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票：

（1）公司定期报告公告前三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（3）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，至依法披露后二个交易日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持公司股票行为，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个月授予其限制性股票。

三、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期分别为自限制性股票登记完成之日起13个月、25个月、37个月；预留授予的限制性股票的限售期根据授予年份确定。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

首次授予限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起13个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起25个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起25个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起37个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	自首次授予的限制性股票授予登记完成之日起37个月后的首个交易日起至首次授予的限制性股票授予登记完成之日起49个月内的最后一个交易日当日止	50%

若预留部分在2021年授出，则预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予的限制性股票第三个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%

若预留部分在2022年授出，则预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起13个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起25个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予的限制性股票授予登记完成之日起25个月后的首个交易日起至预留授予的限制性股票授予登记完成之日起37个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股份拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购注销，该等股份将一并回购注销。

四、本激励计划禁售期

禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》执行，包括但不限于：

1、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。

2、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。

3、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相关规定。

第七章限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、首次授予的限制性股票的授予价格

首次授予限制性股票回购部分授予价格为每股23.00元，即满足授予条件后，激励对象可以每股23.00元的价格购买公司从二级市场回购的公司限制性股票。

首次授予限制性股票定向发行部分授予价格为每股30.97元，即满足授予条件后，激励对象可以每股30.97元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

二、首次授予的限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予限制性股票定向发行部分授予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）每股59.86元的50%，为每股29.93元；

2、本激励计划公告前120个交易日（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价每股61.94元的50%，为每股30.97元。

首次授予限制性股票回购部分的授予价格不低于股票票面金额，根据公司回购股份均价37.42元的61%确定为每股23.00元。公司聘请中国证监会授予证券投资咨询从业资格机构上海荣正投资咨询股份有限公司作为专业独立财务顾问，对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、相关定价依据和定价方法的合理性、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见如下：

该定价是基于公司实施员工股权激励的经验总结，并参考了《上市公司股权激励管理办法》第二十三条的相关定价规定和上市公司案例，而形成的与行业竞争环境、公司实际情况相匹配的有效可行方案。智能制造是我国中长期全面提升制造业竞争实力的核心引擎，在高端智能制造领域，竞争越来越趋向于技术研发、智能制造及质量控制等综合实力的竞争，公司需要优秀的技术型、运营型和管理型人才，持续加大技术创新资源投入，拥有稳定的核心团队，持续强化公司UDM业务模式优势及满足公司战略发展需求。本次确定的激励对象都在公司的经营管理、技术研发和市场开拓等方面起到关键作用，为推动公司业绩持续增长，保持行业竞争力，公司建立长期激励制度势在必行。

同时，公司现金流充裕，财务状况良好，因实施本计划而回购股份产生的支出不会对公司日常经营产生不利影响。本计划拟以每股23.00元的价格授予，激励对象亦不必支付过高的激励对价，以保证激励计划的可实施性。公司的发展需要稳定的团队，以较低的授予价格对公司核心人员实施股权激励计划能够实现有效的激励，对公司发展产生正向作用。

经核查，财务顾问认为：盈趣科技本期限制性股票激励计划的授予价格确定原则符合相关法律、法规和规范性文件的规定，相关定价依据和定价方法合理、可行，不存在损害上市公司及股东利益的情形。

综上，基于对公司未来发展前景的信心和内在价值的认可，进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司、中层管理人员、核心骨干人员的积极性，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，并且综合激励对象取得相应的限制性股票所需承担的纳税义务等实际成本，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将首次授予限制性股票回购部分的授予价格确定为23.00元/股。

三、预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）预留限制性股票授予董事会决议公布前1个交易日的公司股票交易均价的50%；

（2）预留限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

第八章限制性股票的授予与解除限售条件

一、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，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限制性股票。

（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、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

（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，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销；若公司发生不得实施股权激励的情形，且某一激励对象对此负有责任的，或者某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为2021-2023年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2021年营业收入增长率不低于40%；
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于50%；
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于60%。

注：上述“营业收入”口径以公司经审计的合并报表数值为准。

若预留部分在2021年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分在2022年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于50%；
预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以2018-2020年营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于60%。

注：上述“营业收入”口径以公司经审计的合并报表数值为准。

若公司业绩考核未达到上述条件，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象当年实际可解除限售的限制性股票数量同时与其个人上一年度的绩效考核挂钩，具体解除限售比例依据激励对象个人绩效考核结果确定，具体如下：

个人上一年度考核结果	优秀（A）/良好（B）	合格（C）	不合格（D）
个人解除限售比例（Y）	100%	80%	0%

公司发生上述第（三）条规定的公司层面业绩考核不合格的情形时，当期可解除限售数量回购注销；若公司层面业绩考核合格，则激励对象个人当年实际解除限售数量=个人当年计划解除限售数量×个人解除限售比例（Y）。

激励对象按照个人当年实际解除限售数量解除限售，考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划考核指标分为二个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入指标，营业收入指标是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业未来业务拓展趋势的重要标志，并能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次激励计划业绩考核指标设置为以2018-2020年营业收入平均值为基数，2021-2023年营业收入增长率分别不低于40%、50%、60%。

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解除限售的条件。

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。

第九章限制性股票激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票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为调整前的限制性股票数量；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为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，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，应对限制性股票的授予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：P0为调整前的授予价格；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为调整后的授予价格。

2、配股

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

其中：P_0为调整前的授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2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为调整后的授予价格。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中：P0为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

4、派息

$P=P_0-V$

其中：P_0为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。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，限制性股票的授予价格不做调整。

三、限制性股票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限制性股票数量、授予价格的议案。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，同时公告法律意见。

第十章限制性股票的会计处理

按照《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》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

一、会计处理

1、授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认“股本”和“资本公积-股本溢价”。

2、限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积-其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

3、解除限售日

如果达到解除限售条件，在解除限售日，可以解除限售结转解除限售日前每个资产负债日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并减少所有者权益。

4、限制性股票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》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，公司以Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价基础模型，扣除激励对象在未来解除限售期取得理性预期收益所需要支付的锁定成本后作为限制性股票的公允价值。公司运用该模型以2021年1月5日为计算的基准日，对首次授予的限制性股票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：59.90元（假设授权日公司收盘价为59.90元/股）

（2）有效期分别为：13个月、25个月、37个月（授予登记日至每期首个解除限售日的期限）

（3）历史波动率：25.82%、24.46%、23.92%（分别采用中小板综指数最近13个月、25个月和37个月的波动率）

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、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）

（5）股息率：0.7595%（分别采用所属证监会行业最近一年的平均股息率）

二、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司将确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按照解除限售比例进行分期确认，由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设公司2021年1月下旬授予限制性股票，则2021-2024年股份支付费用摊销情况如下表：

首次授予的限制性股票的数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）
368.0470	6705.07	3273.73	2177.05	1117.24	137.06

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，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。

2、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。

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，限制性股票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，降低经营成本，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。

本预测数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董事会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，本激励计划终止实施，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销：

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。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（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，导致不符合授予条件、解除限售安排的，未授予的限制性股票不得授予，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。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。

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、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现如下情形之一而失去参与本激励计划的资格，董事会可以决定自情况发生之日，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

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进入措施；

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）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属子公司内任职的，其获授的限制性股票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、违反执业道德、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，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

（三）激励对象因辞职、公司裁员（辞退）而离职，自情况发生之日，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

（四）激励对象因退休而离职，自情况发生之日，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

（五）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，其获授的限制性股票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解除限售条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

（六）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，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未解除限售的限制性股票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解除限售条件。

2、激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销。

（七）其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，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，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。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。

第十二章限制性股票回购注销原则

公司按本激励计划的规定回购注销限制性股票，回购价格均为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

一、回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购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为调整前的限制性股票数量；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为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$Q=Q_0\times P_1\times(1+n)\div(P_1+P_2\times n)$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；P1为股权登记日当日收盘价；P2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为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$Q=Q_0\times n$

其中：Q_0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

4、派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

二、回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。

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 为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；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（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

2、配股

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

其中：P0为每股限制性股票授予价格；P1为股权登记日当日收盘价；P2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为调整后的每股限制性股票回购价格。

3、缩股

$P=P_0\div n$

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P0为每股限制性股票授予价格；n为每股的缩股比例（即1股股票缩为n股股票）。

4、派息

$P=P_0-V$

其中：P_0为调整前的每股限制性股票回购价格；V为每股的派息额；P为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

在公司发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

三、回购价格和数量的调整程序

1、公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量/回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量/回购价格后，应及时公告。

2、因其他原因需要调整限制性股票回购数量/回购价格的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

四、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案，依法将回购股份的方案提交股东大会批准，并及时公告。公司实施回购时，应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票，经证券交易所确认后，由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜。

第十三章附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，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。

厦门盈趣科技股份有限公司
董事会
2021年 01月06 日