

B074 Disclosure

信息披露

（上接B073版）

术)人员/管理人员。其中，一部分激励对象承担着制订公司发展战略、引领公司前进方向的重大任务；一部分激励对象是公司业务板块和管理工作的直接负责人；还有部分激励对象是公司重要工作的承担者，对于公司的发展均具有举足轻重的作用。公司认为，在依法合规的基础上，以较低的成本实现对这些核心人员的激励，可以真正提升激励对象的工作热情和责任感，有效地统一激励对象、公司全体股东的利益，从而推动激励目标的实现。公司已聘请了独立财务顾问按照《管理办法》第三十六条的要求发表专业意见。

基于以上目的，并结合激励对象取得相应的股票期权所需承担的出资金额、纳税义务等实际情况，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，公司决定将本次股票期权的行权价格确定为13.58元/股。

七、等待期、行权安排

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权完成登记日起计算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

本次激励计划授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至股票期权授权日起36个月后的最后一个交易日止	30%
第二个行权期	自股票期权授权日起24个月后的首个交易日起至股票期权授权日起36个月后的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票期权授权日起36个月后的首个交易日起至股票期权授权日起48个月后的最后一个交易日止	40%

在上约定定期限内行权条件未成就的股票期权，不得行权或延迟至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司予以注销。

在满足股票期权行权条件后，公司将为激励对象办理满足行权条件的股票期权行权事宜。

八、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权授予授予条件

只有同时满足下列条件时，公司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）股票期权的行权条件

行权期间同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权可行权：

- 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.公司发生上述第八条规定情形之一的，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。
- 3.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、高级管理人员的情形；
（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。

若某一激励对象出现上述第八条规定情形之一的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该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。

3.公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在2021年至2023年会计年度中，分年度对公司业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标为激励对象当年度的行权条件之一。本次授予的股票期权的业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2020年的净利润值为基数，2021年的净利润增长率不低于30%
第二个行权期	以2020年的净利润值为基数，2022年的净利润增长率不低于70%
第三个行权期	以2020年的净利润值为基数，2023年的净利润增长率不低于150%

注：上述“净利润”指审计后的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其他激励计划股份支付费用影响的数值作为计算基数。

行权期间，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。若各行权期内，公司当期业绩未达上述业绩考核目标条件的，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，公司注销激励对象股票期权当期可行权份额。

4.激励对象个人层面的绩效考核要求：

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核结果达到“合格”，则激励对象对应考核当年的股票期权可全部行权；若激励对象上一年度个人绩效考核结果“不合格”，则激励对象对应考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象当年绩效考核结果由公司注销。

本激励计划具体考核内容依据《格尔软件股份有限公司2021年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《公司考核管理办法》”）执行。

（三）公司业绩考核指标设计科学性、合理性说明

公司专注于信息安全行业IT科技领域，主要从事以公共安全基础设施PFI（Public Key Infrastructure）为核心的网络安全产品和服务的研发、生产和销售业务。近年来，基于政策支持、需求扩张、应用升级等方面驱动，网络安全行业进入快速发展阶段。2016年9月工信部《关于促进网络安全产业发展的指导意见》（征求意见稿）公开征求意见，提出“到2025年网络安全产业规模超过20万亿元的网络安全企业，形成若干具有国际竞争力的网络安全企业，网络安全产业规模超过2000亿”的发展目标。目前我国网络安全产业总体与全球领先水平相比规模较小，网络安全行业信息化发展还存在一定的不平衡，网络安全市场需求呈多元化、定制化发展的趋势，行业相关的各细分领域厂商通过差异化定位为用户提供各类信息安全产品，不同厂商的产品品质、所擅长的细分领域和具体产品也不尽相同，可以说，安全产品市场缺乏真正的龙头企业，创新和挑战并存。

近年来，国内网络安全行业企业不断加强对新兴领域的探索，并向安全服务转型。随着新技术和新的应用场景的拓展，拥有核心技术实力、行业先发优势、客户资源、人才储备、行业相关前沿技术研发优势等方面优势的细分领域相关企业，将成为信息安全行业的领头羊。各细分市场内的企业将通过其在细分领域建立的技术壁垒，继续深挖自身核心技术实力，探索新技术与不同应用场景相结合的商业模式，同时逐步向其其他细分领域进行拓展。自身技术、品牌、服务、稳健的经营方式、公司在继续专注于自身主营业务能力提升的同时，公司将继续加强不同场景、不同行业安全需求的研究，针对云计算、工业互联网、车联网、区块链等新兴领域的关键信息基础设施，推进技术研究，加强产学研合作。

为实现公司长期发展目标、保持经营竞争力，本激励计划决定选用经审计的归属于上市公司股东的年度股票期权激励薪酬的增值作为公司层面业绩考核指标。该指标能够直接反映公司的主营业务的经营情况和盈利能力。

根据本激励计划的业绩考核设定，公司2021年-2023年应达到的归属于上市公司股东的净利润扣除股权激励影响后的数值较2020年增幅分别不低于35%、70%和105%。上述业绩指标的设计是结合公司现状、未来战略预期以及行业的发展等因素综合考虑而设定，设定的考核指标对未来发展具有一稳定性，该指标一方面有利于提升公司竞争能力以及调动员工的工作积极性，另一方面，能聚焦公司未来发展战略方向，稳定经营目标的实现。确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的评价综合考评。公司将根据激励对象上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，能够达到本激励计划的目标目的。

九、激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

（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权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48个月。

（二）本激励计划的授权日

本激励计划由公司股东大会审议通过后，公司于60日内（含授权权益条件的，从条件成就后起算）按照相关规定召开董事会对激励对象授予权益，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，根据《管理办法》规定不得行权权益的期间不计入授权日。

股票期权授权日为必须交易日期。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

（三）本激励计划的等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权完成登记日起计算。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于12个月。

（四）本激励计划的可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始可行权，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30日起算，至公告前1日；
- 2.公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；
- 3.自可能对公司股价产生重大影响的信息披露或股价产生较大影响的市场事件发生之日起或者进入决策程序之日，至依法披露后首个交易日；
- 4.中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

（五）本激励计划的禁售期

激励对象通过本激励计划所获公司股票的销售使用，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》执行，具体内容如下：

- 1.激励对象为公司董事、高级管理人员、高级管理人员、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。
- 2.在本激励计划有效期内，如受《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关法律规定之变化，则前述激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让后符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定。

十、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

若在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权登记的期间，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：

- 1.资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细
$$Q=O \times (1+n)$$
其中：Q为调整后的股票期权数量；n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票转增、派送股票红利或拆细后增加的股票数量）；O为调整前的股票期权数量。

- 2.配股
$$P=P_0 \times P_1 \times (1+n) / (P_1 + P_2 \times n)$$
其中：Q为调整后的股票期权数量；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（即配股的数量与配股前股份总数股本的比例）；O为调整前的股票期权数量。

- 3.缩股
$$P=P_0 \times n$$
其中：Q为调整后的股票期权数量；n为缩股比例（即格尔软件股票缩为n股股票）；O为调整后的股票期权数量。

- 4.增发
（二）股票期权行权价格的调整方法
若在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权登记的期间，公司有派息、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，应对股票期权行权价格进行相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

- 1.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：P0为调整前的行权价格；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率；P为调整后的行权价格。
- 2.配股
$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / (P_1 + n)$$
其中：Q为调整后的股票期权数量；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（即配股的数量与配股前股份总数股本的比例）；P0为调整前的行权价格。
- 3.缩股
$$P=P_0 \times n$$
其中：P0为调整前的行权价格；n为每股缩股比例；P为调整后的行权价格。
- 4.派息
$$P=P_0 - V$$
其中：P0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。经调整后，P仍须大于1。

- 5.增发
（三）本激励计划新授股票的程序

公司股东大会授权公司董事会依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格，董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象。公司应聘请律师事务所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。

十一、公司授予股票期权授权的程序

- （一）本激励计划的生效程序
1.薪酬委员会负责制定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。
- 2.董事会审议薪酬委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时，关联董事应当回避表决。
- 3.独立董事和监事会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专业意见。
- 4.公司聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、定价的合理性、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专业意见。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5.董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日日内，公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

6.公司在内幕信息知情人对本激励计划公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

7.公司在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示时间不少10天。监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前5日披露激励对象的姓名及职务、公示审核结果。

8.公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会特别决议审议本激励计划及相关议案，关联股东应当回避表决。

9.公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划，以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东大会决议意见。

10.本激励计划经股东大会审议通过，公司董事会根据股东大会授权，自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内完成授予权益并完成登记、公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、注销等事宜。

（二）股票期权的授予程序

- 1.自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司召开董事会对激励对象进行授予。
- 2.公司向激励对象授予权益时，董事会应当就本激励计划所设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，独立董事及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。公司监事会应当对股票期权激励对象名单进行核实并发表意见。
- 3.公司向激励对象授予权益时股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变动）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。
- 3.公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，约定双方的权利与义务。
- 4.公司根据激励对象签署知情情况制作股票期权激励计划的管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权、获款金额、《股票期权授予协议书》编号等内容。
- 5.公司向当地证券登记结算机构提出向激励对象授予股票期权申请，经证券交易所确认后，公司向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司（以下简称“登记结算公司”）申请办理登记事宜。公司董事会应当将授予的股票期权登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成授予工作的，本计划终止实施，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（不得授出股票期权的期间不计入在60日内）。

（三）股票期权的行权程序

- 1.激励对象可行权日应向董事会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。《股票期权行权申请书》应载明可行权的数量、行权价格以及期权持有者的交易信息等。
- 2.激励对象可行权年度结束时，激励对象可向申请人行权资料的真实性与行权数额审查确认，并就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议，独立董事及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授权的条件是否成就出具法律意见。
- 3.激励对象可行权时行权申请经董事会审核并交付相应的行权资料（购股）款项后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象进行发行。
- 4.经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。
- 5.激励对象可对股票期权行权后的股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的增加应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。
- 6.公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自行行权方式。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

- （一）公司有权与激励对象签署《股票期权授予协议书》，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继续行权的资格。若激励对象未达到激励计划所确定的行权条件，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。
- 2.公司有权要求激励对象按其所尚岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任其所聘工作岗位或者考核不合格、被撤销职务或因违反法律法规、违反职业道德、泄露公司秘密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会批准，可以采取取消激励对象尚未行权的股票期权。
- 3.公司有权根据相关法律法规及规范性文件的规定，代表股权激励对象提起诉讼、仲裁及其他救济。
- 4.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及其他任何形式的财务资助，包括但不限于为其提供担保。

（二）激励对象按照相关法律法规、规范性文件的规定与本激励计划及其他信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，及时履行本激励计划的相关申报义务。

6.公司应当根据本激励计划事宜和中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定，为满足行权条件的激励对象办理股票期权行权事宜。但若因中国证监会、证券交易所、登记结算公司的原因造成激励对象未能完成股票期权行权事宜并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

七、法律、行政法规、规范性文件规定的和其他相关权利义务

（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.激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定和买卖股份。
- 3.激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。
- 4.激励对象获授的股票期权在等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。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。
- 5.激励对象因本激励计划获得收益，应依法缴纳收益相关的个人所得税和其他税费。
- 6.激励对象若离职，若因公司信息披露存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排，激励对象应当按其所持未行权股份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，将因股权激励计划所获得的全部利益返还公司。
- 7.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，其已获授但尚未行权的股票期权自行终止。
- 8.如激励对象在行使权益后离职，其在任职期间不得参与与公司业务相同或相似的其他工作；如激励对象在行使权益后离职，并承诺与从事与公司业务相同或类似工作的，激励对象应将其因激励计划所得全部收益返还给公司，并承诺自其所得收益与公司的违约金、给公司造成的损失、还应同时向公司承担赔偿责任。

九、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的和其他相关权利义务

（三）其他说明

本激励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》，明确约定各自在本激励计划项下的权利和义务其他相关事宜。

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股票期权授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律法规和公平原则协商解决；协商不成，应提交公司所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本激励计划法律约束力，并承诺不构成公司聘用期限的承诺。公司仍按《激励对象签订的《劳动合同》》或聘用合同约定的员工聘用关系。

十、本激励计划的授予与终止

（一）激励计划变更程序

- 1.公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过的股东大会审议的本激励计划进行变更的，变更方案应提交股东大会审议，且不得包括加速行权或降低行权价格的情形。
- 2.公司应在发生权益变更、变更原因、公司独立董事、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明确意见。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。

（二）激励计划终止程序

- 1.公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的，需董事会审议通过并披露。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，应经董事会、股东大会审议通过。
- 2.公司发生如下情形时，应召开股东大会审议公告董事会决议公告、律师事务所应当就终止实施本激励计划是否《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。

（三）终止实施本激励计划

- 2.公司发生合并、分立等情形，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起个交易日日内决定是终止实施本激励计划。
- 3.公司发生合并、分立等情形，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起个交易日日内决定是终止实施本激励计划。
- 4.公司发生合并、分立等情形，由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日起个交易日日内决定是终止实施本激励计划。

当公司控制权发生变更时，由公司董事会在公司控制权发生变更之日起个交易日日内决定是终止实施本激励计划。

4.公司信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权条件的，本行权的股票期权由公司予以注销。

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，可按照本计划相关约定，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对对象相关安排收回激励对象所得收益。

（四）激励对象个人情况发生变化的处理

- 1.激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的股票期权仍按照本激励计划规定的程序进行。
- 2.激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司子公司任职的，其已获授的股票期权仍按照本激励计划规定的程序进行。

（五）激励对象发生身故的处理

1.激励对象因执行职务或者身故的，由薪酬委员会认定其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将在完全按照激励计划前本激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或如激励对象身故，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（六）激励对象离职的处理

1.激励对象发生离职情形，其已获授股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（七）激励对象退休的处理

1.激励对象因退休丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划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；或如激励对象退休，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（八）激励对象身故的处理

1.激励对象因执行职务或者身故的，由薪酬委员会认定其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将在完全按照激励计划前本激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或如激励对象身故，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（九）激励对象身故的处理

1.激励对象发生离职情形，其已获授股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十）激励对象退休的处理

1.激励对象因退休丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划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；或如激励对象退休，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十一）激励对象身故的处理

1.激励对象因执行职务或者身故的，由薪酬委员会认定其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将在完全按照激励计划前本激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或如激励对象身故，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十二）激励对象身故的处理

1.激励对象发生离职情形，其已获授股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十三）激励对象退休的处理

1.激励对象因退休丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划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；或如激励对象退休，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十四）激励对象身故的处理

1.激励对象因执行职务或者身故的，由薪酬委员会认定其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将在完全按照激励计划前本激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或如激励对象身故，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十五）激励对象退休的处理

1.激励对象因退休丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划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；或如激励对象退休，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十六）激励对象身故的处理

1.激励对象因执行职务或者身故的，由薪酬委员会认定其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将在完全按照激励计划前本激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或如激励对象身故，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十七）激励对象退休的处理

1.激励对象因退休丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划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；或如激励对象退休，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十八）激励对象身故的处理

1.激励对象因执行职务或者身故的，由薪酬委员会认定其已获授的股票期权由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有，并将在完全按照激励计划前本激励计划规定的程序执行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件；或如激励对象身故，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（十九）激励对象退休的处理

1.激励对象因退休丧失劳动能力而离职的，由薪酬委员会决定其已获授的股票期权将完全按照激励计划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；或如激励对象退休，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

3.可行权日之后已注销不再对已注销的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4.行权日

在行权日，如果满足行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积—其他资本公积”，如果全部或部分股票期权未获行权或失效作废，按照会计准则及相关规定处理。

5.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，公司采用Black-Scholes模型（B-S模型）作为定价模型，公司运用该模型于2021年9月9日为计算的基准日，对授予的股票期权的公允价值进行了测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

- （1）标的价格：16.90元/股（2021年7月9日收盘价）
- （2）有效期分别为：1年、2年、3年（授权日至每期首个行权日的期限）
- （3）历史波动率：16.19%、17.26%、18.84%（上证指数对应期间的年化波动率）
- （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年期人民币存款基准利率）

（五）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象授予股票期权700.00万份，按照草案公布前一交易日的收盘数据测算授权日股票期权的公允价值，预计本次授予的权益工具公允价值总额为：982.396万元，该等费用自总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照股份比例进行分期确认，且在经营业绩损益列支。根据会计准则的规定，具体费用将按照“实际授权日”计算的股份公允价值为准，假设公司2021年7月授予股票期权，且授予的全部股票期权均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则2021年至2024年股票期权成本摊销情况如下：

	币种
--	----