

(上接B046版)

(三)公司层面业绩考核要求

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

1. 根据当年度业绩不确定的现状及对未来行业、经济形势的判断,首次授予股票期权的考核年度为2022年-2024年3个会计年度,各年度公司层面业绩考核目标分别如下:

首次授予股票期权的考核年度		首次授予股票期权的考核年度
考核年度	第一个行权期	首次授予股票期权的考核年度
考核年度	第一个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第二个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第三个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;

预留授予的股票期权各年度业绩考核目标如下所示:

首次授予股票期权的考核年度		首次授予股票期权的考核年度
行权期	第一个行权期	首次授予股票期权的考核年度
考核年度	第一个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第二个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第三个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;

(1)若预留部分股票期权于2022年三季报披露之后授出,则各年度业绩考核目标如下所示:

首次授予股票期权的考核年度		首次授予股票期权的考核年度
行权期	第一个行权期	首次授予股票期权的考核年度
考核年度	第一个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第二个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第三个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;

(2)若预留部分股票期权于2022年三季报披露之后授出,则各年度业绩考核目标如下所示:

首次授予股票期权的考核年度		首次授予股票期权的考核年度
行权期	第一个行权期	首次授予股票期权的考核年度
考核年度	第一个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第二个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;
考核年度	第三个行权期	1.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%; 2.2023年净利润率(剔除2022年净利润后)增长率不低于10%;

注:上述考核年净利润增长率是指经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润且剔除本次及其他股票激励计划的股份支付费用和大额资产(包括但不限于股权、固定资产)处置损益,对合并利润表在影响的数值作如下计算。

股票期权的行权条件达成,则激励对象按照本期激励计划的规定的比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(四)个人层面绩效考核要求

公司人力资源部将根据对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,薪酬与考核委员会负责审核公司绩效考评的执行结果及依据,并依照考核结果确定激励对象行权比例。

激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×个人层面考核系数。

激励对象的绩效评价结果分为A、B、C三个等级,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:

评价结果	A(目标以上)	B(目标)	C(目标以下)
系数	100%	70%	0%

激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的,作废失效,不可递延至下一年度,由公司统一安排注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权业绩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。

公司层面业绩考核指标为净利润率及营业收入,这两个指标是反映公司经营状况、盈利能力及企业成长的最终体现。净利润增长率是衡量企业盈利能力的成长性指标,是衡量企业资产运营与经营效益的主要指标,反映企业实现价值最大的扩张速度。营业收入是衡量企业经营状况市场占有能力、行业地位及企业经营业绩发展趋势的重要指标,也是反映企业成长性的有效指标,不断增加的营业收入,是企业生存的基础和发展的条件。通过合理预测并兼顾激励计划的激励作用,公司满足以下两个条件之一,方可行权:(1)以2021年净利润为基数,2022年至2024年净利润增长率分别不低于10%、30%、60%;(2)以2021年营业收入为基数,2022-2024年营业收入增长率分别不低于10%、30%、60%。公司为本期激励计划制定了具有一定科学合理性的考核指标,有利于激发和调动激励对象的工作热情和积极性,促使公司战略目标的实现。

除公司层面的业绩考核,公司对个人还设置了较为严格的绩效考核指标,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核结果,确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上,本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,考核指标设置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标。

第九章 本期激励计划的调整方法和程序

一、股票期权数量的调整方法

若在激励对象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:

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

 $O = O \times (1+n)$ 其中:O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、股票拆细的比率(即每股转增股数或股数后增加的股票数量);O为调整后的股票期权数量。

(二)配股

 $O = O \times P_1 \times (1+n) + P_2 \times n$ 其中:O为调整前的股票期权数量;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(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);O为调整后的股票期权数量。

(三)缩股

 $O = O \times n$ 其中:O为调整前的股票期权数量;n为缩股比例(即1股远光软件股票缩为n股股票);O为调整后的股票期权数量。

(四)增发、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下,股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象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:

(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

 $P = P \times (1+n)$ 其中:P为调整前的行权价格;n为每股的股息或红利;P为调整后的行权价格。

(二)配股

 $P = P \times (P_1 + P_2 \times n) / (P_1 + 1+n)$ 其中:P为调整前的行权价格;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公司总股本的比例);P为调整后的行权价格。

(三)缩股

 $P = P \times n$ 其中:P为调整前的行权价格;n为每股的股息或红利;P为调整后的行权价格。

(四)派息

其中:P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仍须大于或等于股票面值。

(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、本期激励计划的调整程序

公司股东会授权董事会依据本期激励计划的原因调整股票期权数量和行权价格。公司应聘律师事务所就上述事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本期激励计划的规定向公司董事会出具专业法律意见书。调整议案经董事会审议通过后,公司应及时披露董事会会议公告,同时公告法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》等相关规定的规定,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,将当期取得的股票收入相关成本或费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》,并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定,需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值,并于2022年8月25日用该模型对首次授予的517.8万份股票期权进行测算,总价值1449.32万元。具体参数选取如下:

1.标的股票:1973/7/1股(假设收盘价为1973/7/1的收盘价);

2.有效期间:1年;3.年、4年、5年行权日的预计股价(即2023-2027年每年的预计股价);

3.历史波动率:21.36%、21.35%、22.72% (分别采用深证成指最近1年、2年、3年的波动率);

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.股票期权行权价格的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值,并最终确认本期激励计划的股份支付费用,该等费用将在本期激励计划的实施过程中按行权比例摊销,进行分期确认。由本期激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列示。

假设公司2022年10月初首次授予激励对象股票期权,根据中国会计准则要求,本期激励计划首次授予的股票期权对各会计期的成本如下所示(单位:万元):

行权期	股票期权的预计成本(万元)			
	2020年(1月)	2021年(1月)	2022年(1月)	2023年(1月)
	1,449.32	1,031.11	612.62	446.01

上述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,上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度报告为准。

公司以目前初步计划,在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下,本期激励计划费用的增加对公司经营成果的影响程度不大,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,本期激励计划带来的公司业绩提升将远大于其带来的费用增加。

预留部分股票期权的预计处理同首次授予股票期权的会计处理。

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,本期激励计划终止实施,激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权,其未获准行权的股票期权不得行权。

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.最近一个会计年度内部控制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;

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.公司因信息披露不符合《公司法》《证券法》《指导意见》和《公司章程》的规定,被证券交易所公开谴责或大额处罚;

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,本计划不作变更。

1.公司因合并、分立、分拆的情形。

(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。激励对象若获授股票期权已行权的,所有激励对象应将尚未行使的股票期权份额所对应的股票退回公司,并按激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权未获准行权的金额,对激励对象进行扣款或预缴该部分股票未完成行权的股份数量。

(四)激励对象因个人情况发生变化的处理

(一)激励对象因个人情况出现以下情形之一而失去参与本计划的资格,激励对象已行权的股票期权不做变更,已获准行权的股票期权不得行权,由公司进行注销。

(二)激励对象因个人情况出现以下情形之一的,本计划不作变更。

(三)激励对象因个人情况出现以下情形之一的,本计划不作变更。

(四)激励对象因个人情况出现以下情形之一的,本计划不作变更。

(五)激励对象因个人情况出现以下情形之一的,本计划不作变更。

(六)激励对象因个人情况出现以下情形之一的,本计划不作变更。

(七)激励对象因个人情况出现以下情形之一的,本计划不