证券代码:600570 证券简称:恒生电子 公告编号:2026-038

# 恒生电子股份有限公司 关于2025年股票期权激励计划第一个行权期行权条件成就的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

- 股票期权可行权数量:426.6255 万份
- 行权股票来源:向激励对象定向发行公司 A 股普通股

恒生电子股份有限公司(以下简称“恒生电子”“公司”)于 2026 年 7 月 30 日召开第九届董事会第十三次会议,审议通过了《关于公司 2025 年股票期权激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》,公司董事会认为公司 2025 年股票期权激励计划(以下简称“激励计划”)第一个行权期行权条件已成就,公司董事会同意符合条件的激励对象进行股票期权行权,第一个行权期可行权人员合计 595 名,可行权数量合计 426.6255 万份。

一、股权激励计划批准及实施情况

(一)股权激励计划已履行的相关审批程序

1.2025 年 8 月 21 日,公司召开第九届董事会第四次会议,审议通过了《关于(恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划(草案)及其摘要)的议案》《关于(恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年员工持股计划相关事宜的议案》等相关议案。

2.2025 年 8 月 21 日,公司召开第九届监事会第四次会议,审议通过了《关于(恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划(草案)及其摘要)的议案》《关于(恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》等相关议案。

3.2025 年 8 月 23 日至 2025 年 9 月 1 日,公司对授予激励对象的姓名和职务在公司内部宣传栏进行了公示,在公示期内,公司监事会未接到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2025 年 9 月 3 日,公司监事会做出《恒生电子股份有限公司监事会关于公司 2025 年股票期权激励计划授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。监事会经核查认为,本次列入激励计划的激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件,其作为本次股票期权激励计划的激励对象合法、有效。

4.2025 年 9 月 9 日,公司召开 2025 年第一次临时股东大会审议通过了《关于(恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划(草案))及其摘要的议案》《关于(恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法)的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年股票期权激励计划相关事宜的议案》等议案。

5.2025 年 9 月 18 日,公司召开第九届董事会第五次会议和第九届监事会第五次会议,审议通过了《关于向 2025 年股票期权激励计划激励对象授予股票期权的议案》《关于调整 2025 年股票期权激励计划授予激励对象名单及期权数量的议案》。公司薪酬与考核委员会事先审议通过了上述议案,公司监事会对授予激励对象名单再次进行了核实并发表了核查意见。

6.2026 年 6 月 12 日,公司召开了第九届董事会第十二次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》。该次调整后,公司 2025 年股票期权激励计划的行权价格由 37.98 元 / 份调整为 37.78 元 / 份。

(二)历次股票期权授予情况

| 批次 | 授予日期 | 行权价格 | 授予股票期权数量 | 授予激励对象人数 |
|---|---|---|---|---|
| 2025年股票期权激励计划 | 2025年9月18日 | 37.98 元 / 份 | 15125.7万份 | 621人 |

(三)行权价格及数量的调整情况

2026 年 6 月 12 日,公司召开了第九届董事会第十二次会议,审议通过了《关于调整公司股票期权激励计划行权价格的议案》。鉴于公司实施了 2025 年年度权益分派,公司 2025 年股票期权激励计划的行权价格由 37.98 元 / 份调整为 37.78 元 / 份。

(四)本激励计划历次行权情况

本次行权为公司 2025 年股票期权激励计划第一次行权。

二、本激励计划第一个行权期行权条件达成的说明

(一)等待期即将届满

根据《恒生电子股份有限公司 2025 年股票期权激励计划(草案)》(以下简称“《激励计划》”)的相关规定,本激励计划第一个行权期为自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止,可行权比例为获授股票期权总数的 30%。本激励计划股票期权的授予日为 2025 年 9 月 18 日,第一个等待期将于 2026 年 9 月 17 日届满。

(二)第一个行权期行权条件成就的说明

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:

| 行权条件 | 是否满足行权条件的说明 |
|---|---|
| [illegible] | [illegible] |

| 行权批次 | 考核年度 | 考核目标 |
|---|---|---|
| 第一批次 | 2025 年 | [illegible] |

| | A | B | C | D | E | F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 个人层面标准系数(Y) | 100% | 100% | 70% | 50% | 40% | 0% |

综上,公司 2025 年股票期权激励计划第一个行权期的行权条件已经成就。根据公司本激励计划的行权安排,公司将按照本激励计划的相关规定为符合条件的 595 名激励对象共计 426.6255 万份股票期权办理行权相关事宜。

(三)未达到行权条件的股票期权的处理方法

对未达到行权条件的股票期权,由公司注销。

三、行权的具体情况

(一)授予日:2025 年 9 月 18 日

(二)行权数量:426.6255 万份

(三)行权人数:595 人

(四)行权价格(调整后):37.78 元 / 份

(五)行权方式:自主行权

(六)股票来源:公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股

(七)行权安排:目前公司尚未向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司申请办理行权相关事宜,后续公司将按照有关规定向中国证券登记结算有限责任公司上海分公司申请办理行权相关事宜并明确具体行权安排。

(八)激励对象名单及行权情况:

| 姓名 | 职务 | 本次可行权数量(份) | 本次可行权数量占已获授数量的比例 | 本次可行权数量占公司当前股本总额的比例 |
|---|---|---|---|---|
| 彭政纲 | 董事长 | 55.500 | 30% | 0.0029% |
| 范径武 | 副董事长、总经理 | 66.600 | 30% | 0.0035% |
| 蒋建圣 | 职工董事 | 37.650 | 30% | 0.0020% |
| 官晓岚 | 副总经理 | 20.250 | 30% | 0.0011% |
| 张永 | 副总经理 | 51.900 | 30% | 0.0027% |
| 张国强 | 副总经理 | 46.200 | 30% | 0.0024% |
| 方晓明 | 副总经理 | 41.100 | 30% | 0.0022% |
| 王锋 | 副总经理 | 25.515 | 21% | 0.0013% |
| 肖敏 | 董事会秘书 | 28.500 | 30% | 0.0015% |
| 姚曼英 | 财务负责人 | 29.100 | 30% | 0.0015% |
| 董事及高管合计(10人) | | 402.315 | 29% | 0.0212% |
| 核心管理、技术、业务人员(585人) | | 3,863.940 | 28% | 0.2040% |
| 合计(595人) | | 4,266.255 | 28% | 0.2253% |

注:实际行权数量以中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记为准。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

公司董事会薪酬与考核委员会经核查认为:公司 2025 年股票期权激励计划第一个行权期行权条件已经成就,本次股票期权行权条件符合《上市公司股权激励管理办法》《激励计划》等的相关规定,且公司及激励对象均未发生不得行权的情形;该事项决策程序合法合规,不存在损害公司及股东利益的情形。综上所述,公司董事会薪酬与考核委员会同意符合条件的 595 名激励对象行权,可行权数量合计 426.6255 万份。

五、股权激励股票期权费用的核算及说明

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,在授予日,公司采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值;授予日后,公司已在对应的等待期根据会计准则对本次股票期权行权相关费用进行相应摊销,计入相关成本或费用及资本公积;在行权日,公司仅根据实际行权数量,确认股本和股本溢价,本次股票行权不会对公司财务状况和经营成果产生重大影响。

六、法律意见书的结论性意见

北京竞天公诚(杭州)律师事务所就上述事项发表如下结论性意见:

(一)公司本次行权的相关事项已取得现阶段必要的批准和授权;

(二)本次行权的行权条件已成就,所涉相关事项符合《上市公司股权激励管理办法》及《2025 年股票期权激励计划》的相关规定;

(三)公司尚需就本次行权履行相应的信息披露义务并办理相关股份登记手续,尚需就本次注销履行信息披露义务并办理相关的股票期权注销登记手续。

特此公告。

恒生电子股份有限公司董事会
2026 年 8 月 1 日

证券代码:600570 证券简称:恒生电子 公告编号:2026-040

# 恒生电子股份有限公司 2026年股票期权激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示:

| | |
|---|---|
| 股权激励方式 | □第一类限制性股票 □第一类限制性股票√股票期权 |
| 股份来源 | √发行股份□回购股份 □其他 |
| 本次股权激励计划有效期 | __60___个月 |
| 本次股权激励计划拟授予的权益数量 | __31,000,000__ 股(份) |
| 本次股权激励计划拟授予的权益数量占公司总股本比例 | __1.6371___% |
| 本次股权激励计划是否有预留 | □是,预留数量 _____ 股(份);占本股权激励拟授予权益比例 _____% □是,预留数量 _____ 股(份);占本股权激励拟授予权益比例 _____%√否 |
| 本次股权激励计划拟首次授予的权益数量 | _31,000,000_ 股(份) |
| 激励对象数量 | __1,368___ 人 |
| 激励对象数量占员工总数比例 | __13.31___% |
| 激励对象范围 | √董事√高级管理人员√核心技术或业务人员√外籍员工□其他,_____ |
| 行权价格 | 22.81 元 / 股 |

一、公司基本情况

(一)公司简介

| | |
|---|---|
| 公司名称 | 恒生电子股份有限公司 |
| 统一社会信用代码 | 91330000725392921 45 |
| 法定代表人 | 彭政纲 |
| 注册资本 | 189473.4207 万元 |
| 成立日期 | 2000 年 12 月 13 日 |
| 注册地址 | 浙江省杭州市滨江区滨兴路 1888 号 43 层 |
| 股票代码 | 600570(SH) |
| 上市日期 | 2003 年 12 月 16 日 |
| 主营业务 | 计算机软件的技术开发、咨询、服务、成果转让;计算机系统集成;自动化控制工程设计、承包、安装;计算机及配件的销售;电子设备、通讯设备、计算机硬件及外部设备的生产、销售,自有房屋的租赁,经营进出口业务。 |
| 所属行业 | 软件和信息技术服务业 |

(二)近三年公司业绩

单位:元 币种:人民币

| 主要会计数据 | 2025年 /2025 年末 | 2024年 /2024 年末 | 2023年 /2023 年末 |
|---|---|---|---|
| 营业收入 | 5,782,928,939.92 | 6,581,075,306.06 | 7,281,202,979.92 |
| 归属于上市公司股东的净利润 | 1,231,182,835.03 | 1,043,264,189.37 | 1,424,319,349.61 |
| 归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 | 1,013,375,226.58 | 834,330,463.25 | 1,448,236,551.96 |
| 总资产 | 15,907,117,992.47 | 14,728,811,676.92 | 14,353,729,857.51 |
| 归属于上市公司股东的净资产 | 9,848,043,226.53 | 8,666,315,264.04 | 8,028,899,065.67 |
| | 2025年 | 2024年 | 2023年 |
| 基本每股收益(元 / 股) | 0.65 | 0.55 | 0.75 |
| 稀释每股收益(元 / 股) | 0.65 | 0.55 | 0.75 |
| 扣除非经常性损益后的基本每股收益(元 / 股) | 0.54 | 0.44 | 0.76 |
| 加权平均净资产收益率(%) | 13.33 | 12.48 | 19.27 |
| 扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率(%) | 10.97 | 9.98 | 19.59 |

(三)公司董事会、高级管理人员构成情况

| 序号 | 姓名 | 职位 |
|---|---|---|
| 1 | 彭政纲 | 董事长 |
| 2 | 范径武 | 副董事长、总经理 |
| 3 | 蒋建圣 | 职工董事 |
| 4 | 韩微毅 | 董事 |
| 5 | 纪纲 | 董事 |
| 6 | 朱超 | 董事 |
| 7 | 陈志杰 | 董事 |
| 8 | 马占春 | 独立董事 |
| 9 | 田素华 | 独立董事 |
| 10 | 宋艳 | 独立董事 |
| 11 | 周序 | 独立董事 |
| 12 | 肖敏 | 董事会秘书 |
| 13 | 官晓岚 | 副总经理 |
| 14 | 张永 | 副总经理 |
| 15 | 张国强 | 副总经理 |
| 16 | 方晓明 | 副总经理 |
| 17 | 王锋 | 副总经理 |
| 18 | 姚曼英 | 财务负责人 |

二、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,充分调动公司董事、高级管理人员、核心骨干员工的积极性,有效地将公司利益、股东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,按照收益与贡献对等的原则,根据《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(2025 年修正)》《上海证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号—》等有关法律、法规和规范性文件以及《恒生电子股份有限公司章程》的规定,制定本激励计划。

三、本激励计划的激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励工具为股票期权,其股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 3,100 万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额 1,893,647,942 股的 1.6371%。

公司全部在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目前公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过目前公司股本总额的 1%。

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,股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一)激励对象的确定依据

1.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》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。

2.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的参与恒生电子经营管理的董事、高级管理人员、恒生电子及其控股子公司任职的核心管理 / 技术 / 业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的其他人员。激励对象名单需经公司董事会薪酬与考核委员会核实确定。

(二)激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 1,368 人,包括:

1.在公司任职的董事、高级管理人员;

2.在公司(含子公司)任职的核心管理 / 技术 / 业务人员;

3.公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的其他人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司的独立董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。本激励计划的激励对象未参与除恒生电子外的其他上市公司股权激励计划。

所有激励对象中,董事、高级管理人员必须经股东会选举或公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时与公司或公司分、子公司具有雇佣或劳务关系,并签署劳动合同、劳务合同或聘用合同。

(三)激励对象的核实

1.本激励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。

2.公司薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员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薪酬与考核委员会核实。

(四)激励对象获授权益的分配情况

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授的权益数量(股 / 份) | 占授予权益总数的比例(%) | 占本激励计划公告日公司股本总额的比例(%) |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 彭政纲 | 董事长 | 285,000 | 0.92% | 0.02% |
| 2 | 范径武 | 副董事长、总经理 | 285,000 | 0.92% | 0.02% |
| 3 | 蒋建圣 | 职工董事 | 165,000 | 0.53% | 0.01% |
| 4 | 官晓岚 | 副总经理 | 108,000 | 0.35% | 0.01% |
| 5 | 张永 | 副总经理 | 270,000 | 0.87% | 0.01% |
| 6 | 张国强 | 副总经理 | 243,000 | 0.78% | 0.01% |
| 7 | 方晓明 | 副总经理 | 216,000 | 0.70% | 0.01% |
| 8 | 王锋 | 副总经理 | 194,500 | 0.63% | 0.01% |
| 9 | 肖敏 | 董事会秘书 | 194,000 | 0.63% | 0.01% |
| 10 | 姚曼英 | 财务负责人 | 133,500 | 0.43% | 0.01% |
| 董事及高管合计 | | | 2,094,000 | 6.75% | 0.11% |
| 核心管理、技术、业务人员(1,358 人) | | | 28,906,000 | 93.25% | 1.53% |
| 合计(1,368 人) | | | 31,000,000 | 100.00% | 1.64% |

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股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括恒生电子独立董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、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符,均为四舍五入原因所致。

六、授予价格、行权价格及确定方法

| | |
|---|---|
| 授予价格 / 行权价格 | 22.81 元 / 股 |
| 授予价格的确定方式 | √前 1 个交易日均价,22.81 元 / 股<br>√前 20 个交易日均价,21.30 元 / 股<br>□前 60 个交易日均价,23.09 元 / 股<br>□前 120 个交易日均价,25.09 元 / 股 |

(一)股票期权的行权价格

股票期权的行权价格为 22.81 元 / 股,即满足行权条件后,激励对象可以每股 22.81 元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

(二)股票期权的行权价格的确定方法

授予的股票期权的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),为每股 22.81 元;

2、本激励计划公告前 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),为每股 21.30 元。

七、本激励计划的授予与行权条件

(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。

1.公司未发生如下任一情形:

(I)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;

(II)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;

(III)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;

(IV)法律、法规规定不得实行股权激励的;

(V)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:

(I)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(II)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;

(III)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;

(IV)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;

(V)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(VI)中国证监会认定的其他情形。

(二)股票期权的行权条件

行权期内,必须同时满足下列条件时,激励对象已获授的股票期权方可行权:

1.公司未发生如下任一情形:

(I)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;

(II)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;

(III)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;

(IV)法律法规规定不得实行股权激励的;

(V)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:

(I)最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(II)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;

(III)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;

(IV)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;

(V)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(VI)中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1 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 2 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行权的股票期权应当由公司注销。

3.公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权,行权考核年度为 2026-2028 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。

股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示:

| 解锁批次 | 考核年度 | 考核目标 |
|---|---|---|
| 第一批次 | 2026年 | 以 2025 年净利润为基数,2026 年净利润增长率不低于 10% |
| 第二批次 | 2027年 | 以 2026 年净利润为基数,2027 年净利润增长率不低于 10% |
| 第三批次 | 2028年 | 以 2027 年净利润为基数,2028 年净利润增长率不低于 10% |

注:上述“净利润”指以经审计的扣除非经常性损益后的归属上市公司股东净利润。

股票期权的行权条件达成,则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时,激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,均由公司注销。

4.个人层面绩效考核要求

在满足公司业绩考核条件的前提下,激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施,并依据激励对象个人的激励绩效等级及考核分数确定其行权比例,个人当年实际行权额度 = 个人层面行权比例(Y)× 个人当年计划行权额度。

激励对象个人的激励绩效等级划分为 A、B、C、D 四个档次,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例:

| 激励绩效等级 | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|
| 个人层面行权比例(Y) | 100% | 100% | X%(0≤X≤100) | |

激励对象按照个人当年实际行权数量行权,考核当年不能行权的股票期权,由公司注销。

(三)考核指标的科学性和合理性说明

公司是国内领先的金融科技产品与服务提供商,聚焦金融行业,侧重资本市场业务,主要面向证券、基金、银行、期货、保险资管、信托、私募、企业金融、保险、金融基础等客户提供一站式金融科技解决方案。

为实现公司战略规划、经营目标、保持综合竞争力,本激励计划决定选用公司 2026 年至 2028 年扣非净利润作为公司层面业绩考核指标,该指标是公司盈利能力及企业发展成果的核心指标,能够直接反映公司的市场竞争力和获利能力。该等业绩指标的设定是结合了公司现状、未来战略规划以及行业的发展、外部宏观环境等因素综合考虑而制定的,设定的考核指标兼顾一定挑战性及可实现性,该等指标一方面有助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,有利于为股东带来更高效、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密的绩效考核体系,能够对激励对象的业绩情况做出较为准确、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考核目的。

八、本激励计划的有效期、授予日、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自股票期权授予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 60 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。公司需在股东会审议通过后 60 日内,按相关规定召开董事会对激励对象进行授予,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,应当及时披露未完成的原因,并宣告终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在前述 60 日内。

(三)本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为股票期权自授予之日至股票期权可行权日之间的时间段,对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。

(四)本激励计划的可行权日

在本激励计划通过后,授予的股票期权自相应授予日起满 12 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:

公司年度报告、半年度报告公告前十五日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前十五日起算,至公告前一日;

公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内;

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之日;

中国证监会及上海证券交易所规定的其他期间。

若相关法律、行政法规、部门规章、监管规则、政策性文件等发生变更,本激励计划的交易限制自动适用变更后的相关规定。

(五)本激励计划的行权安排

在可行权日内,若达到本激励计划规定的行权条件,激励对象可根据下述行权安排行权。

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 | 自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第二个行权期 | 自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 第三个行权期 | 自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票期权,不得行权或递延至下期行权,并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应股票期权。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,公司将予以注销。

(六)禁售期

本激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行,具体内容如下:

激励对象为公司董事和高级管理人员的,在其就任时确定的任职期间和任期届满后 6 个月内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。

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。因股票期权行权导致证券数量变动的,不构成短线交易,但利用信息优势等,谋取非法利益的除外。若相关法律法规、规范性文件中对短线交易的规定发生变化,则参照变更后的规定处理。

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。

九、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、股份拆细、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:

1.资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0 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。

2.配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0 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股份公司总股本的比例);Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

Q=Q0×n

其中:Q0 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。

4.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、缩股或派息等事项,应对股票期权的行权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=P0÷(1+n)

其中:P0 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。

2.配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0 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股份公司总股本的比例);P 为调整后的行权价格。

3.缩股

P=P0÷n

其中:P0 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。

4.派息

P=P0-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,股票期权的行权价格不做调整。

(三)股票期权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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《公司章程》《管理办法》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经薪酬与考核委员会及董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

十、本激励计划的实施程序

(一)本激励计划生效程序

1.公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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激励计划并履行公示、公告程序后,将本激励计划提交股东会审议;同时提请股东会授权,负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

2.薪酬与考核委员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。

3.本激励计划经公司股东会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于 10 天)。薪酬与考核委员会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本激励计划前 5 日披露薪酬与考核委员会对激励名单审核及公示情况的说明。

4.股东会应当对《管理办法》第九条规定的本激励计划内容进行表决,并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过,单独统计并披露除公司董事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东会审议本激励计划时,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。

5.本激励计划经公司股东会审议通过,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

1.股东会审议通过本激励计划后,公司与激励对象签署《股票期权激励协议书》,以约定双方的权利义务关系。

2.公司在向激励对象授出权益前,董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进行审议并公告。

薪酬与考核委员会应当发表明确意见。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。

3.公司薪酬与考核委员会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

4.公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时,薪酬与考核委员会、律师事务所应当同时发表明确意见。

5.本激励计划经股东会审议通过后,公司应当在 60 日内对激励对象进行授予,并完成公告、登记。公司董事会应当在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 日内完成上述工作的,本激励计划终止实施,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。

6.公司授予股票期权前,应当向证券交易所提出申请,经证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理登记事宜。

7.如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在股票期权授予前 6 个月内发生过减持公司股票的行为且经核查后不存在利用内幕信息进行交易的情形,公司可参照《证券法》中短线交易的规定推迟至最后一笔减持交易之日起 6 个月后授予其股票期权。

(三)股票期权的行权程序

1.在行权日前,公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励计划设定的行使股票期权的条件是否成就进行审议,薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行使股票期权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象,公司可根据实际情况,向激励对象提供统一或自主行权方式,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。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2.公司在对每个股票期权持有人的行权申请做出核实和认定后,按申请数量向激励对象定向发行股票,并由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

(四)本激励计划的变更程序

1.公司在股东会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的,需经董事会审议通过。

2.公司在股东会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的,应当由股东会审议决定,且不得包括下列情形:

(I)导致加速行权的情形;

(II)降低行权价格的情形。

(五)本激励计划的终止程序

1.公司在股东会审议本激励计划之前拟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,应当由股东会审议决定。

公司股东会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议的,自决议公告之日起 3 个月内,不得再次审议股权激励计划。

3.律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合《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。

十一、公司 / 激励对象各自的权利义务

(一)公司的权利与义务

1.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,注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

2.公司承诺不为激励对象依本激励计划获取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。

3.公司根据国家税收法律法规的规定,代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

4.公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

5.公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、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、证券交易所、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

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.激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

3.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。

4.激励对象因本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。

5.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,将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

6.本激励计划经公司股东会审议通过后,公司将与每一位激励对象签署《股票期权激励协议书》,明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

7.法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

十二、公司 / 激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1.公司出现下列情形之一的,本激励计划终止实施,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不得行权,由公司统一注销。

(I)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;

(II)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;

(III)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