

南京华脉科技股份有限公司 2022 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个别及连带责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股份来源：向激励对象定向发行 A 股普通股股票
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：南京华脉科技股份有限公司（以下简称“公司”）2022 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）拟授予激励对象的股票期权数量为 1,600 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 16,058.9840 万股的 9.96%。

一、公司基本情况

（一）公司概况

公司名称：南京华脉科技股份有限公司

上市时间：2017 年 6 月 2 日

注册地址：南京市江宁区东山街道工业集中区润发路 11 号

主营业务：无线通信设备、移动通信系统天线、数字光纤分布系统（MDAS）及工程设备、工程配件、通信产品及其配套、通信设备用直流远供电源设备、微波通信设备及器件、通信电池、通信电缆、电力电缆、光纤光缆及其配套设备、高中低压设备、输变配电设备的研发、制造、销售；通信基站铁塔成套设备建设、维护；通信设备租赁；钢结构工程安装、施工；自营和代理各类商品及技术的进出口业务（国家限定公司经营或禁止进出口的商品和技术除外）；通信信息网络系统集成；从事计算机软硬件及配件、电子产品、通信相关领域产品的研发、技术咨询、技术转让、技术服务、制造、销售；计算机网络系统集成服务；数据采

集、存储、开发、处理、服务和销售；数据服务平台建设、城市信息系统的研发及销售、信息咨询服务；计算机数据处理、视音频信号处理设备及配件的生产和组装；多媒体系统研发、生产及安装工程（特种设备除外）；建筑智能化、建筑装饰装修工程、展览展示工程设计；智能家居、机电安装、通信工程及防雷消防工程的设计、施工；技术研发服务；自有物业租赁。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）一般项目：电器辅件制造；变压器、整流器和电感器制造；制冷、空调设备制造；制冷、空调设备销售；信息系统集成服务；节能管理服务；电工器材销售；销售代理；计算机软硬件及外围设备制造；人工智能应用软件开发（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）

（二）最近三年业绩情况

单位：万元

主要财务指标	2021 年	2020 年	2019 年
营业收入	118,425.58	116,158.43	115,354.97
归属于上市公司股东的净利润	841.40	3,177.05	2,365.74
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	-3,125.64	724.94	553.81
基本每股收益（元/股）	0.0567	0.2336	0.1731
加权平均净资产收益率（%）	0.89	3.9	2.97
总资产	213,148.71	193,992.07	223,804.82
归属于上市公司股东的净资产	106,595.63	81,965.13	80,750.46
每股净资产（元/股）	6.64	6.03	5.94

（三）公司董事会、监事会、高管层构成情况

1、董事会构成

公司董事会由 9 名董事构成，分别是：非独立董事胥爱民、杨位钢、朱重北、姜汉斌、王晓甫、陆玉敏，独立董事万遂人、吴建斌、陈益平。

2、监事会构成

公司监事会由 3 名监事构成，分别是：吴珩、赵莉、夏登红。

3、高管层构成

公司高级管理人员 6 名，分别是：总经理姜汉斌、副总经理王晓甫、杨勇、陈玲宏、黄明辉，财务总监陆玉敏。

二、股权激励计划目的

为进一步建立、健全公司激励约束机制，充分调动公司中高层管理人员及核心员工的积极性，留住人才、激励人才，将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现。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》（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》）等有关法律、法规、规范性文件以及《南京华脉科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划采取的激励形式为股票期权，涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

四、拟授出的权益数量

本激励计划拟授予激励对象的股票期权数量为 1,600 万份，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 16,058.9840 万股的 9.96%。本激励计划下授予的每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

全部有效的股票期权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%。参与股票期权激励计划的任何一名激励对象因公司股票期权激励计划所获授的且尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过公司股本总额的 1%。

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

本计划的激励对象根据《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

本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员及核心骨干。对符合本激励计划激励对象范围的人员，由董事会薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

（二）激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计 61 人，占截至 2021 年 12 月 31 日公司全部职工人数的比例为 4.75%，包括：

- （1）公司董事、高级管理人员；
- （2）公司核心骨干人员。

以上激励对象必须与本公司或公司子公司具有劳动关系或劳务关系。

本激励计划不包括独立董事、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。

（三）激励对象获授的股票期权分配情况

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例	占本激励计划公告日股本总额的比例
1	杨位钢	董事长	20	1.25%	0.12%
2	朱重北	副董事长	20	1.25%	0.12%
3	姜汉斌	董事、总经理	20	1.25%	0.12%
4	陆玉敏	董事、财务总监	12	0.75%	0.07%
5	杨勇	副总经理	12	0.75%	0.07%
6	陈玲宏	副总经理	12	0.75%	0.07%
7	黄明辉	副总经理	12	0.75%	0.07%
核心骨干人员（54人）			1492	93.25%	9.29%
合计			1600	100%	9.96%

注：1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中没有独立董事、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；2、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总股本总额的 10%。

在股权激励计划实施过程中，激励对象如发生不符合《上市公司股权激励管理办法》及股权激励计划规定的情况时，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

六、行权价格及其确定方法

（一）授予股票的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为每股 10 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以 10 元的价格购买 1 股公司股票。

（二）授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的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：

1. 本激励计划公布前 1 个交易日公司股票交易均价，为每股 10 元；
2. 本激励计划公布前 20 个交易日公司股票交易均价，为每股 9.82 元。

七、等待期、行权期安排

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

（二）行权期安排

本激励计划授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自该批次股票期权授权日起 12 个月后的首个交易日起至该批次股票期权授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	10%
第二个行权期	自该批次股票期权授权日起 24 个月后的首个交易日起至该批次股票期权授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第三个行权期	自该批次股票期权授权日起 36 个月后的首个交易日起至该批次股票期权授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%

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。

在上述约定期间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，公司将予以注销。

八、获授权益、行权的条件

（一）授予条件

只有在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。

（二）行权条件

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：

1、本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。

公司发生上述第 1 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。

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。

某一激励对象出现上述第 2 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。

(三) 公司层面的业绩考核要求

本激励计划在 2022 年至 2024 年三个会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。

本激励计划授予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 2021 年归母净利润为基数，2022 年归母净利润增长不低于 100%。
第二个行权期	以 2021 年归母净利润为基数，2023 年归母净利润增长不低于 200%。
第三个行权期	以 2021 年归母净利润为基数，2024 年归母净利润增长不低于 300%。

注：上述“归母净利润”指经审计的归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它股权激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

若各行权期内，公司当期业绩水平未达到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。

（四）激励对象个人层面的绩效考核要求

在本计划有效期内的各年度，公司依照《南京华脉科技股份有限公司2022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》）及相关规定，对所有激励对象进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果。目前对个人层面绩效考核结果共有优秀、良好、合格和不合格四挡，具体如下：

项目	A-优秀	B-良好	C-合格	D-不合格
对应考核分	$S \geq 95$	$95 > S \geq 90$	$90 > S \geq 80$	$80 > S$
行权比例	100%	100%	100%	0

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；若激励对象在上一年度个人绩效考核结果为“不合格”，则其考核当年可行权的股票期权全部不得行权。激励对象未能行权的股票期权由公司注销。

（五）、考核指标设定科学性、合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司业绩考核指标、个人绩效考核指标。

公司业绩考核指标为归母净利润，利润是反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现。公司作为通信行业生产型企业，营业利润受到原材料价格、物流运输、用工成本及产品销售价格等因素影响明显。2021年，外部市场环境严峻加剧，原材料价格居高不下，产品销售价格竞争激烈，加上受到新冠疫情的影响，物流运输成本上升，部分地区业务萎缩，业务骨干流失等原因导致公司2021年归母净利润较2020年下滑73.52%。2022年以来，上述不利影响因素仍然延续，公司为了凝聚核心员工，留住人才，充分发挥核心骨干的工作热情，提高大家工作积极性，经过综合考虑并兼顾本激励计划激励作用，参考公司历史业绩并结合公司战略规划、经营情况等方面，为本次股票期权激励计划设定了2022年-2024年归母净利润（上述归母净利润为剔除股权激励计划的股份支付费用影响的数值）较2021年归母净利润增长分别不低于100%、200%和300%的业绩指标。上述业绩考核指标充分考虑了公司主业的行业状况、历史业绩，以及公司短期经营目标、长期发展战略等因素的影响，有助于调动员工积极性，提升公司对人才的吸引力和竞争

力，保障公司经营目标和发展战略的实现，稳中求进，持续为全体股东创造价值。

除公司层面的业绩考核外，公司还对个人层面设置了绩效考核体系，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行权的条件。

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。

九、股权激励计划的有效期、授予日（授权日）、可行权日、禁售期

（一）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）授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

股票期权授权日必须为交易日。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）可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，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、公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 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，至依法披露之日；
- 4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

（四）禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》、《证

券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

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、高级管理人员，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、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、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。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，公司发生资本公积转增股本、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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中：Q为调整后的股票期权数量； Q_0 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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）。

2、配股

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

其中：Q 为调整后的股票期权数量； Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股股数与配股前公司总股本的比例）。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q为调整后的股票期权数量；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）。

4、增发

公司若发生增发行为，股票期权数量不进行调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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：P为调整后的行权价格；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、股票拆细的比率。

2、配股

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

其中：P为调整后的行权价格；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）。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P为调整后的行权价格；P₀为调整前的行权价格；n为每股缩股比例。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P为调整后的行权价格；P₀为调整前的行权价格；V为每股的派息额。经派息调整后，P仍须大于1。

5、增发

公司若发生增发行为，股票期权的行权价格不进行调整。

（三）股票期权激励计划调整的程序

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出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）本激励计划的生效程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬与考核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明确意见。

4、公司聘请的律师事务所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后的 2 个交易日内，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、公司对内幕信息知情人在本激励计划公告前 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，公示期不少于 10 天。监事会将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 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

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。股东大会以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、股东大会法律意见书。

10、本激励计划经公司股东大会审议通过后，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 日内授出权益并完成登记、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行权、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，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授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所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、公司应当向证券交易所提出向激励对象授予股票期权申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。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算在 60 日内）。

（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权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，公司董事会可以决定由公司统一办理行权事宜或由激励对象自主行权，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、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司股票期权行权前，应当向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。

十二、公司与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，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，公司将按相关条款注销激励对象相应的尚未行权的股票期权。

2、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，或者激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、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，可以取消激励对象尚未行权的股票期权；情节严重的，董事会有权追回其已行权的股票期权所获得的全部或部分收益。

3、公司承诺不为激励对象依本激励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。

4、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对本激励计划相关的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。

5、公司应当根据本激励计划和中国证监会、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。

6、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

（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有或自筹资金。

4、激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务，且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的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

6、激励对象承诺，若因公司信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益安排的，激励对象应当按照所作承诺自相关信

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，其已获授但尚未行使的权益应终止行使。

8、法律、行政法规、规范性文件及本激励计划规定的其他相关权利义务。

（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义务及其他相关事项。

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和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司注册地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本股权激励计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

十三、股权激励计划变更与终止

（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对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。公司对已通过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，且不得包括导致加速提前行权和降低行权价格的情形。

2、公司应及时披露变更原因、变更内容，公司独立董事、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，应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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。

3、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记结算公司申请办理已授予尚未行权股票期权注销手续。

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

（三）公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，应当由公司注销。

（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；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

（1）公司发生合并、分立等情形；

（2）公司控制权发生变更。

3、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，可按照本计划相关安排，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和本计划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

（1）激励对象发生职务变更，但仍在本公司或本公司下属子公司任职的，其已获授的权益仍然按照本激励计划规定的程序进行。

（2）若激励对象担任监事或独立董事或其他因组织调动不能持有公司股票

的人员，则其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

(3) 激励对象因为触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动或聘用关系的，其已行权股票不作处理，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。公司有权要求激励对象将其因激励计划所得全部收益返还给公司，若激励对象个人给公司造成损失的，公司还可就因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

2、激励对象离职

激励对象因辞职、公司裁员而离职、合同到期不再续约，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销。

3、激励对象退休

(1) 激励对象因退休离职不再在公司任职，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销；

(2) 激励对象退休后返聘的，其已获授的股票期权完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

4、激励对象因丧失劳动能力而离职

(1) 激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其已获授的股票期权将完全按照情况发生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。

(2) 激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权应当由公司进行注销。

5、激励对象身故

(1) 激励对象因执行职务而身故的，在情况发生之日，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，并将完全按照情况发生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。

(2) 激励对象非因执行职务而身故的，其已行权股票不作处理，已获授但

尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

6、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的，若公司失去对该子公司控制权，且激励对象仍留在该公司任职的，其已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

7、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的，激励对象已行权股票不作处理，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(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。

(五) 其他情况

其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

根据财政部《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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

(一) 会计处理方法

1、授权日

由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定股票期权在授权日的公允价值。

2、等待期

公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积-其他资本公积”。

3、可行权日之后会计处理

不再对已确认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，如果达到行权条件，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被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

(二) 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，公司以布莱克—斯科尔期权定价模型

(Black-Scholes Model) 作为定价模型，公司运用该模型以 2022 年 6 月 24 日为计算的基准日，对授予的股票期权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：10.02 元/股（2022 年 6 月 24 日收盘价，假设为授予日公司收盘价）

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：17.00%、17.32%、17.34%（分别采用上证综指最近一年、两年、三年的年化波动率）

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 年期的人民币存款基准利率）

5、股息率：0.12%（采用本激励计划草案公告前公司最近一次股息率）

(三) 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1,600万份，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 2,130.08 万元，该等公允价值总额作为公司本次激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照行权比例进行分期确认，且在经营性损益列支。根据会计准则的规定，具体金额应以实际授权日计算的股份公允价值为准，假设公司2022

年 7 月授予股票期权，且授予的全部激励对象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 2022 年至 2025 年股票期权成本摊销情况如下：

单位：万元

股票期权摊销总成本	2022年	2023年	2024年	2025年
2,130.08	457.72	855.12	607.32	209.92

注：1.上述费用为预测成本，实际成本与行权价格、授权日、授予日收盘价、授予数量及对可行权权益工具数量的最佳估计相关；

2.提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；

3.上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师事务所出的审计报告为准。

公司以目前信息估计，在不考虑激励计划对公司业绩的正向作用情况下，本激励计划成本费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。若考虑到本激励计划对公司经营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，本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

特此公告。

南京华脉科技股份有限公司董事会

2022年6月25日