



**博创科技股份有限公司
2021 年股票期权激励计划
（草案）摘要**

博创科技股份有限公司

二零二一年十一月



声 明

本公司及全体董事、监事及高级管理人员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。

本公司所有激励对象承诺，若因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏而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。



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》和其他有关法律法规、规范性文件以及《博创科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励形式为股票期权。股票来源为博创科技股份有限公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予的股票期权数量为 700 万份，占公司股本总额 17,370.0984 万股的 4.03%。其中首次授予股票期权 624.6 万份，占公司股本总额的 3.60%；预留股票期权 75.4 万份，占本激励计划草案拟授出权益总数的 10.77%，占公司股本总额的 0.43%。

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尚在实施中。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公司股本总额的 20%。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公司股票数量未超过公司股本总额的 1%。

四、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 152 人，激励对象包括公司实施本计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的高级管理人员、中层管理人员及技术/业务骨干人员。预留激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。

五、本次激励计划首次授予的股票期权行权价格为 31.24 元/份。

六、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、缩股、配股或派息等事宜，股票期权的行权价格及数量将根据本计划予以相应的调整。

七、本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，首次授予部分各年度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	2022 年营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 160%（T）
第二个行权期	2022 至 2023 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 335%（T）
第三个行权期	2022 至 2024 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 530%（T）
第四个行权期	2022 至 2025 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 745%（T）



根据各年度业绩考核目标的完成情况 $R = \text{考核期合计营业收入 (A)} / \text{2020 年营业收入 (B)} / \text{目标值 (T)}$ ，依据下表的标准系数来确定公司层面本期可行权的股票期权数量：

任一年业绩 完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
标准系数	1	0.9	0.8	0.7	0

各期实际可行权额度 = 各期计划可行权额度 $\times$ 标准系数

行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜；激励对象未能行权的当期股票期权份额由公司收回注销。

预留部分考核目标与上述首次授予部分一致。

八、激励对象个人绩效指标考核参照考核管理办法执行。本激励计划有效期自激励权益首次授予之日起至激励对象获授股票期权全部获准行权，最长不超过 72 个月。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权行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。

十、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、误导性陈述或重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十一、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下列情形：

（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。

十二、参与本计划的激励对象不包括公司独立董事、监事。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、子女未参与本激励计划。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。

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

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十四、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部分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，未授予的股票期权失效。根据《上市公司股权激励管理办法》、《创业板上市公司业务办理指南第 5 号—股权激励》规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日。

十五、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。



目录

第一章	释义	7
第二章	本激励计划的目的与原则.....	9
第三章	本激励计划的管理机构.....	9
第四章	激励对象的确定依据和范围.....	9
第五章	股权激励计划的具体内容.....	10
第六章	公司与激励对象异动情况的处置.....	19
第七章	附则	21



第一章 释义

在本计划中，除非另有说明，下列词语具有如下特定含义：

博创科技、本公司、公司、上市公司	指	博创科技股份有限公司
激励计划、本计划	指	博创科技股份有限公司 2021 年股票期权激励计划
股票期权、期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	依据本激励计划获得股票期权的公司高级管理人员、公司中层管理人员、公司技术/业务骨干人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
等待期	指	股票期权授权登记完成之日起至股票期权可行权日之间的期间
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指	激励对象行使期权购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划，激励对象行使股票期权所必须满足的条件
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	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》
公司章程	指	《博创科技股份有限公司章程》
证监会	指	中国证券监督管理委员会
登记结算公司、证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
证券交易所	指	深圳证券交易所
元/万元	指	人民币元/万元

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

为了建立和健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司中高层管理人员、技术和业务骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和骨干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，根据公司法、证券法、管理办法以及公司章程的规定，制定本激励计划。

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（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报公司股东大会审议。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。

四、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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，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、监事会应当就股权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。



（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为实施本计划时在公司任职的高级管理人员、中层管理人员及技术/业务骨干人员，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。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由董事会薪酬委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 152 人，激励对象包括：

- （一）公司高级管理人员
- （二）公司中层管理人员
- （三）公司技术/业务骨干人员

本激励计划涉及的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。本激励计划所有激励对象必须于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同或聘用合同。

预留部分权益的激励对象由本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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本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。

（二）公司监事会将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 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明及其核查意见。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 股权激励计划的具体内容

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

（二）股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予股票期权 700 万份，占公司股本总额 17,370.0984 万股的 4.03%。其中首次授予股票期权 624.6 万份，占公司股本总额的 3.60%；预留股票期权 75.40 万份，



占公司股本总额的 0.43%。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。

（三）股票期权激励计划的分配情况

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	占公司股本总额的比例
郑志新	财务总监、董事会秘书	20.00	2.86%	0.12%
黄俊明	副总经理	20.00	2.86%	0.12%
中层管理人员（含控股子公司）（52 人）		392.40	56.06%	2.26%
技术/业务骨干人员（含控股子公司）（98 人）		192.20	27.46%	1.11%
预留部分		75.40	10.77%	0.43%
合计（152 人）		700.00	100.00%	4.03%

说明：

- 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股本总额的 1%。
- 2、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 20%。
- 3、激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。
- 4、预留部分的激励对象由本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。
- 5、上表中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。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。

2、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 日内向授予的激励对象授予股票期权并完成公告、登记。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。根据管理办法和业务办理指南规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。



3、等待期

股票期权授予登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段。本激励计划的股票期权分四次行权，对应的等待期分别为 12 个月、24 个月、36 个月、48 个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

授予的股票期权自授予登记完成之日起满 12 个月后在满足行权条件下可以开始行权。可行权日必须为交易日，且不得在下列期间内行权：

（1）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊情况推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算，至公告前 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本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 2 个交易日内；

（4）中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

本计划授予的股票期权行权期及各期行权时间安排如下表所示

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	25%
第四个行权期	自首次授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	25%

本激励计划中，预留部分的行权期及各期行权时间安排与首次授予的一致。

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，公司将予以收回注销。

5、禁售期

本次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的规定执行，具体内容如下：

（1）激励对象为公司董事或高级管理人员的，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或高级管理人员的，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）激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

（4）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。

（五）股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、首次授予的股票期权行权价格

首次授予的股票期权行权价格为 31.24 元/份，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以 31.24 元价格购买 1 股公司股票的权利。

2、首次授予的股票期权行权价格确定方法

首次授予的股票期权行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

（1）激励计划草案公布前 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 31.24 元；

（2）激励计划草案公布前 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 30.60 元。

3、预留部分的行权价格确定方法

预留股票期权在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留部分股票期权行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

（1）预留股票期权授予的董事会决议公布前 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)；

(2) 预留股票期权授予的董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或 120 个交易日

日的公司股票交易均价之一。

(六) 股票期权授予、行权的条件

1、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：

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。

(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。

2、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足下列条件时，激励对象方可行权：

(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。

（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。

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收回注销；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收回注销。

（3）公司层面业绩考核要求

本激励计划的考核年度为 2022-2025 年四个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2022 年营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 160%（T）
第二个行权期	2022 至 2023 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 335%（T）
第三个行权期	2022 至 2024 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 530%（T）
第四个行权期	2022 至 2025 年合计营业收入（A）不低于 2020 年营业收入（B）的 745%（T）

根据各年度业绩考核目标的完成情况 $R = \text{考核期合计营业收入（A）} / \text{2020 年营业收入（B）} / \text{目标值（T）}$ ，依据下表的标准系数来确定公司层面本期可行权的股票期权数量：

任一年业绩完成情况	$R \geq 100\%$	$100\% > R \geq 90\%$	$90\% > R \geq 80\%$	$80\% > R \geq 70\%$	$R < 70\%$
公司层面标准系数	1	0.9	0.8	0.7	0

各期实际可行权额度=各期计划可行权额度×标准系数



行权期内，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜。各行权期内，激励对象未能行权的当期股票期权份额由公司收回注销。

预留授予的股票期权各年度业绩考核目标和首次授予相同。

（4）个人层面绩效考核要求

激励对象的考核评级划分为优秀、良好、合格和不合格四个档次。激励对象个人层面的考核按照公司现行有关制度组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其行权比例以及具体的可行权数量。

考核评级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果（S）	$S \geq 85$ 分	$85 \text{ 分} > S \geq 70$ 分	$70 \text{ 分} > S \geq 60$ 分	$S < 60$ 分
个人层面标准系数	1	0.8	0.5	0

若公司层面业绩考核达标，激励对象个人实际各期可行权额度=个人各期可行权额度×公司层面标准系数×个人层面标准系数。激励对象未能行权的当期股票期权份额由公司收回注销。

（5）考核指标的合理性说明

公司本次股票期权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。

公司层面业绩指标为营业收入增长率，营业收入增长率指标反映企业主要经营成果。公司在综合考虑了宏观经济环境、历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素的基础上，公司为本次股票期权激励计划设定了以 2020 年营业收入为基数，2022-2025 年累计营业收入分别不低于 2020 年营业收入的 160%、335%、530%、745% 的业绩考核目标。同时设置目标完成区间，根据实际完成情况决定授予权益可行权数量，客观反映宏观环境和行业环境影响，形成激励梯度，有利于充分发挥激励效果。

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，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。



（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、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

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

其中： 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

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

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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 为调整后的股票期权数量。

（3）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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）派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

2、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

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 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

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 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。

3、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，同时公告律师事务所意见。

（八）股票期权的会计处理

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，公司将在等待期内的每个资产负债表日，根据最新统计的可行权人数变动、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，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、股票期权价值计算方法

公司以 Black-Scholes 模型（B-S 模型）作为定价模型，公司于 2021 年 11 月 3 日用该模型对首次授予的股票期权进行了预测算（授予时进行正式测算）。具体参数选取如下：

- ① 标的股价：31.36 元/股（假设授予日收盘价为 31.36 元/股）；
- ② 等待期：12 个月、24 个月、36 个月、48 个月（授予日至每期首个行权日的期限）；
- ③ 历史波动率：18.67%、22.23%、23.57%、22.79%（分别采用深证综指最近一年、两年、三年、四年的波动率）；
- ④ 无风险收益率：1.50%、2.10%、2.75%、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：0.19%（采用公司最近四年平均股息率）



2、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

股票期权数量 (万份)	需摊销的总费用	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
624.6	3,224.86	1,372.47	964.15	607.19	281.04

注：

- 1、上述成本预测和摊销出于会计谨慎原则的考虑，未考虑所授予股票期权未来未行权的情况。
- 2、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、行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。
- 3、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。

预留股票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理一致。

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，股票期权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。若考虑股票期权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其带来的费用增加。

本次测算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值取值的变化而变化。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。

第六章 公司与激励对象异动情况的处置

一、公司发生异动时的处置

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权：

- 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，本激励计划提前终止：

- 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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未授予的股票期权不得授予，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授股票期权已行权，所有激励对象应当返还已获授权益。

二、激励对象个人情况发生变化时的处置

（一）激励对象发生以下任一情形，激励对象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）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的权益完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

（三）若激励对象成为独立董事、监事或法律法规规定的其他不能持有公司股票的人员，经公司董事会批准，公司对其尚未行权的股票期权终止并予以注销。

（四）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，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司进行注销。

（五）激励对象因辞职、公司裁员、解除劳动关系等原因而离职，自离职之日起，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。

（六）激励对象因退休而离职的，自离职之日起，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。



（七）激励对象因丧失劳动能力而离职的，自离职之日起，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。

（八）激励对象因身故而无法履职的，自无法履职之日起，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。

（九）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，且激励对象未留在公司或者公司其他控股子公司任职的，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。

（十）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、其他说明

公司确定本激励计划的激励对象不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同或聘用协议执行。

四、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和股权激励协议书的规定解决；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，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第七章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

博创科技股份有限公司董事会

2021 年 11 月 4 日