

证券代码：830978

证券简称：先临三维

主办券商：中金公司

先临三维科技股份有限公司  
2021 年股权激励计划（草案）

二〇二一年八月

## 声明

本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

## 目录

声明 .....	2
特别提示 .....	4
第一章 释义 .....	6
第二章 股权激励计划的目的 .....	8
第三章 股权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 .....	10
第五章 股权激励计划拟授出的权益情况 .....	12
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况 .....	13
第七章 激励计划的有效期、股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排， 限制性股票的授予日、限售期及解限售安排 .....	14
第八章 股票期权的行权价格及确定方法 .....	18
第九章 限制性股票的授予价格及确定方法 .....	20
第十章 激励对象获授权益、行使权益的条件 .....	22
第十一章 本激励计划的调整方法和程序 .....	27
第十二章 股权激励的会计处理 .....	31
第十三章 股权激励计划的相关程序 .....	34
第十四章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行 .....	37
第十五章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制 .....	40
第十六章 公司与激励对象各自的权利义务 .....	41
第十七章 附则 .....	43

## 特别提示

一、《先临三维科技股份有限公司 2021 年股权激励计划（草案）》（简称“本激励计划”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》等有关法律、行政法规、规范性文件和《先临三维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限制性股票和股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行先临三维科技股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）普通股。

三、本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 4,680 万股（最终以实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为人民币普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额 14.99%。其中，首次授予权益 3,780 万股（含股票期权 2,430 万份、限制性股票 1,350 万股），占本激励计划公告时公司股本总额 31,230 万股的 12.10%；，预留权益 900 万股（含股票期权 600 万份、限制性股票 300 万股），占本激励计划的公告时公司股本总额 31,230 万股的 2.88%，预留部分占本次授予权益总额 19.23%。

截至本激励计划公告日，公司全部有效期内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 30.00%。

四、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 5.00 元/份，限制性股票的授予价格为 3.00 元/股。

五、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、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票解除限售登记前，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、派息等事宜，股票期权的行权价格以及限制性股票的授予价格将根据本激励计划予以相应的调整。

六、本激励计划首次授予的激励对象共计 211 人，约占 2021 年 6 月 30 日公司全部员工人数的 718 人的 29.39%，占不含易加三维和云打印的总人数 565 人的 37.35%。包括公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的董事、高级管理人员、核心员工，不包含公司监事、独立董事。

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。预留激励对象的确定标准与本激励计划的激励对象的确定依据保持一致。

七、本激励计划的有效期为自股票期权/限制性股票授予激励对象之日起至所有股票期权行权完毕或者注销之日/所有限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

八、公司承诺不为任何激励对象依本激励计划获取有关股票期权行权、限制性股票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。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

## 第一章 释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项目		释义
本公司、公司、先临三维	指	先临三维科技股份有限公司
本次激励计划、本计划	指	先临三维科技股份有限公司 2021 年股权激励计划
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权/限制性股票的公司（含控股子公司）董事、高管、核心员工。
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票或股票期权的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定的激励对象获得公司股份的价格
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
等待期	指	股票期权授权完成登记之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
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	本激励计划所确定的激励对象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需满足的条件
限制性股票	指	激励对象按照本计划规定的条件，获得转让等部分权利受到限制的本公司股票
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必须满足的条件
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
全国股转公司、股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
《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》

《公众公司办法》	指	《非上市公众公司监督管理办法》
《公司章程》	指	《先临三维科技股份有限公司章程》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第 6 号—— 股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》
元/万元	指	人民币元/万元

注：1、本激励计划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、本激励计划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，系四舍五入所致。

## 第二章 股权激励计划的目的

公司作为一家科技创新企业，为进一步健全公司长效激励约束机制，吸引和留住优秀人才，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、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，在充分保障股东利益的前提下，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展，根据《公司法》《证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《非上市公众公司监管指引第6号—股权激励与员工持股计划的监管要求（试行）》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订本激励计划。

公司不存在同时实施的其他股权激励计划以及其他长期激励机制。



### 第三章 股权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。董事会负责拟订和修订本激励计划，审议通过后报公司股东大会审议，并在股东大会授权范围内办理本激励计划的相关事宜。

三、监事会和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、行政法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。

## 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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《非上市公众公司监督管理办法》《监管指引第 6 号》等有关法律、行政法规、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。

下列人员不得成为激励对象：

- 1、最近 12 个月内被全国股转公司认定为不适当人选；
- 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）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象的职务为公司（含控股子公司）董事、高级管理人员、核心员工，与实施股权激励计划的目的相符合。本次股权激励对象为董事和高级管理人员的，由董事会提名，报经股东大会审议批准确定。本次股权激励对象为核心员工的，由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准确定。上述所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司（含控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

### 二、激励对象的范围

本激励计划的激励对象为公司（含控股子公司）的董事、高级管理人员及核心员工，共计 211 人，约占 2021 年 6 月 30 日公司全部员工人数的 718 人的 29.39%，占不含易加三维和云打印的总人数 565 人的 37.35%。

本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。

本激励计划存在预留权益，预留激励对象的确定标准与本激励计划的激励对象的确定依据保持一致。预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

### 三、特殊情形的说明

（一）公司不存在下列情形

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、法律法规规定不得实行股权激励的；

4、中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形。

（二）激励对象不存在下列情形

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构或股转公司认定为不适当人选的；

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公司股权激励的；

6、中国证监会或股转公司规定不得成为激励对象的其他情形。

### 四、激励对象的核实

（一）公司董事会审议通过本激励计划后，将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。

（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。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 股权激励计划拟授出的权益情况

### 一、激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为股票期权和限制性股票。

### 二、激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。公司拟发行的股票种类为人民币普通股。

### 三、激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟向激励对象授予权益总计不超过 4,680 万股，涉及的标的股票种类为人民币普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额 14.99%。

其中，首次授予权益 3,780 万股（含股票期权 2,430 万份、限制性股票 1,350 万股），占本激励计划公告时公司股本总额 31,230 万股的 12.10%；

本激励计划预留权益 900 万股（含股票期权 600 万份、限制性股票 300 万股），占本激励计划的公告时公司股本总额 31,230 万股的 2.88%，预留部分占本次授予权益总额的 19.23%。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确；超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

## 第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

### 一、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的股票 期权数量 (万份)	获授的限制 性股票数量 (万股)	获授的激励 股票数量合 计(万股)	占拟授予权益 总量的比例	占本激励计划公 告日股本总额比 例
<b>一、高级管理人员</b>						
李涛	董事 CEO	300	600	900	19.23%	2.88%
黄贤清	执行总裁 财务总监 董事会秘书	210	90	300	6.41%	0.96%
赵晓波	董事 技术总监	210	90	300	6.41%	0.96%
<b>二、其他激励对象</b>						
技术骨干 (134人)		1140	380	1520	32.48%	4.87%
业务及管理骨干 (74人)		570	190	760	16.24%	2.43%
预留		600	300	900	19.23%	2.88%
<b>合计</b>		<b>3,030</b>	<b>1,650</b>	<b>4,680</b>	<b>100.00%</b>	<b>14.99%</b>

### 二、相关说明

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 4,680 万股，其中预留股票期权 600 万份和限制性股票 300 万股，预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。

## 第七章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排/限制性股票的授予日、限售期及解除限售安排

### 一、激励计划的有效期

本股权激励计划的有效期为股票期权/限制性股票授予激励对象之日起至激励对象获授的所有股票期权行权完毕或者注销之日/限制性股票全部解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

### 二、激励计划的授权日/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 日内按照相关规定召开董事会授予激励对象股票期权和限制性股票，并完成登记、公告等相关程序。授予日必须为交易日。

如公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本次股权激励计划，未授予的股票期权与限制性股票失效。

公司不得在下列期间内对激励对象授出权益：

（一）公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日终；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；

（四）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在权益授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其权益。

### 三、激励计划的等待期/限售期

激励对象首次获授的各批次股票期权/限制性股票适用不同的等待期/限售期，自授予日起等待期/限售期分别为 12 个月、24 个月、36 个月。预留授予的限制性股票限售期与首次授予相同。

激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

### 四、股票期权的可行权日及行权安排

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：

（一）公司年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）自可能对本公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；

（四）中国证监会及全国股转公司规定的其他期间。

在可行权日内，若达到本股权激励计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授权日起满 12 个月后的 36 个月内分三期行权。

股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
首次授予部分第一个行权期	自首次授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予部分第二个行权期	自首次授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分第三个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留的股票期权于 2021 年授予，则行权安排与首次授予相同。若预留部分在 2022 年授予，则预留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
预留授予部分第一个行权期	自预留授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予部分第二个行权期	自预留授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。但经股东大会同意后，可延长每期行权期间。

## 五、限制性股票解限售安排

本激励计划授予的限制性股票设置锁定期不少于 12 个月，解限售安排如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例
首次授予部分第一个解限售期	自首次授予日起 12 个月后的首个交易日起至首次授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予部分第二个解限售期	自首次授予日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予部分第三个解限售期	自首次授予日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留的限制性股票于 2021 年授予，则行权安排与首次授予相同。若预留部分在 2022 年授出，则预留的限制性股票行权安排如下表所示：

行权安排	解限售期间	解限售比例
预留授予部分第一个解限售期	自预留授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予部分第二个解限售期	自预留授权日起 24 个月后的首个交易日起至预留授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在满足限制性股票解除限售条件后，公司将统一办理满足解除限售条件的限制性股票解除限售事宜。

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的当期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销。但经股东大会同意后，可延长每期解限售期间。



## 六、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：

（一）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。

（二）激励对象为公司董事、高级管理人员及其配偶、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。

（三）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。

## 第八章 股票期权的行权价格及确定方法

### 一、行权价格

本激励计划股票期权的行权价格为每份 5.00 元。即满足行权条件的情况下，激励对象获授的每份股票期权可以 5.00 元的价格购买 1 股公司股票。预留部分股票期权的行权价格及其确定方法与首次授出部分一致。

### 二、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

#### （一）确定方法

本次股权激励计划股票期权（含预留部分）的行权价格为 5.00 元。

上述价格系公司综合考虑公司经营现状、资产情况、挂牌以来的股票交易价格、本股权激励计划的激励效果以及参考其他科创企业的定价情况等因素综合确定。

根据公司经审计《2020 年年度报告》，截止 2020 年 12 月 31 日，归属于母公司股东的每股净资产为 1.09 元；根据公司《2021 年一季度报告》，截止 2021 年 3 月 31 日，归属于母公司股东的每股净资产为 1.17 元。公司本计划授予的股票期权的行权价格不低于每股净资产。

公司精选层申报时拟公开发行的底价为 5 元每股，本次授予股票期权的行权价格为该价格的 100%。

2020 年 11 月 18 日，公司向全国股转公司提交了申请股票公开发行并在精选层挂牌的申报材料（现已撤回申请），公司股票自 2020 年 11 月 19 日停牌。

公司停牌前 1 个交易日收盘价为 6.33 元/股，本次授予股票期权的行权价格占前 1 个交易日收盘价的 78.99%；

停牌前 20 个交易日成交均价为 6.27 元/股、本次授予股票期权的行权价格占前 20 个交易日交易均价的 79.74%；

停牌前 60 个交易日成交均价为 5.82 元/股，本次授予股票期权的行权价格占前 60 个交易日交易均价的 85.91%。

2021 年 7 月 20 日公司股东杭州永盛控股有限公司与江苏国寿趵泉股权投

资中心（有限合伙）等 4 家主体签订的股份转让协议，转让价格为每股 8 元。本次授予股票期权的行权价格为该价格的 62.5%。

## （二）定价方式的合理性说明

本次股权激励的价格采取自主定价方式，该定价方式的目的是为了保障公司本次激励计划的有效性，进一步稳定和激励核心团队，为公司长远稳健发展提供机制和人才保障。

公司属于科技创新和人才技术导向型企业，人才是公司第一资源，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径。公司所处经营环境面临诸多挑战，包括行业周期、技术革新、人才竞争、资本市场波动等，本次激励计划定价有利于公司在不同周期和经营环境下有效地进行人才激励，使公司在行业竞争中获得优势。过去几年公司持续进行了业务聚焦，公司员工变动较大，经业务聚焦后，公司当下形成了明确的主业方向，需要一支稳定的员工队伍，特别是核心技术、业务、管理骨干，实现公司主业持续稳步增长。

本着激励与约束对等的原则，公司在设置了具有较高业绩目标的情况下，采用自主定价的方式确定股权激励价格，可以进一步激发激励对象的主观能动性和创造性，以此为基础，本激励计划将为公司未来持续发展经营和股东权益带来正面影响，并推动激励目标的顺利实施。

## 第九章 限制性股票的授予价格及确定方法

### 一、授予价格

限制性股票的授予价格为每股 3.00 元，不低于股票面值。即激励对象可以以每股 3.00 元的价格购买公司向激励对象授予的公司限制性股票。预留部分限制性股票的授予价格及其确定方法与首次授予部分一致。

### 二、首次授予的限制性股票价格的确定方法

#### （一）确定方法

本次股权激励计划限制性股票授予价格为 3.00 元。

上述价格系公司综合考虑公司经营现状、资产情况、挂牌以来的股票交易价格、本股权激励计划的激励效果以及参考其他科创企业的定价情况、股票限售等因素综合确定。

根据公司经审计《2020 年年度报告》，截止 2020 年 12 月 31 日，归属于母公司股东的每股净资产为 1.09 元；根据公司《2021 年一季度报告》，截止 2021 年 3 月 31 日，归属于母公司股东的每股净资产为 1.17 元。公司本计划授予的限制性股票价格不低于每股净资产。

公司精选层申报时拟公开发行的底价为 5 元每股，本次限制性股票的授予价格为该价格的 60%。

2020 年 11 月 18 日，公司向全国股转公司提交了申请股票公开发行并在精选层挂牌的申报材料（现已撤回申请），公司股票自 2020 年 11 月 19 日停牌。

公司停牌前 1 个交易日收盘价为 6.33 元/股，本次授予价格占前 1 个交易日收盘价的 47.39%；

停牌前 20 个交易日成交均价为 6.27 元/股、本次授予价格占前 20 个交易日交易均价的 47.85%；

停牌前 60 个交易日成交均价为 5.82 元/股，本次授予价格占前 60 个交易日交易均价的 51.55%。

2021 年 7 月 20 日公司股东杭州永盛控股有限公司与江苏国寿趵泉股权投

资中心（有限合伙）等 4 家主体签订的股份转让协议，转让价格为每股 8 元。  
本次授予限制性股票的授予价格为该价格的 37.5%。

（二）定价方式的合理性说明

同“本第八章 二、（二）定价方式的合理性说明”

## 第十章 激励对象获授权益、行使权益的条件

### 一、获授权益的条件

本激励计划采取限制性股票与股票期权相结合的激励模式，任一激励模式下，若下列任一授予条件未达成，任何人员均不得成为激励对象：

（一）公司未发生以下任一情形

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、法律法规规定不得实行股权激励的；

4、中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形。

（二）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的；

2、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构或股转公司认定为不适当人选的；

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公司股权激励的；

6、中国证监会或股转公司规定不得成为激励对象的其他情形。

### 二、行使权益的条件

（一）公司未发生如下负面情形

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、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 4、中国证监会或股转公司认定的不得实行股权激励的其他情形。

(二) 激励对象未发生如下负面情形

- 1、最近 12 个月内被中国证监会或股转公司认定为不适当人选；
- 2、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或股转公司行政处罚或者采取市场禁入措施；
- 3、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；
- 4、法律法规规定不得参与公司股权激励的；
- 5、《公司章程》、本激励计划规定或双方约定不得享受股权激励的其他情形。

公司发生上述第（一）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/尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销；某一激励对象发生上述第（二）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/尚未解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司回购注销。

(三) 公司业绩指标

1、股票期权的行权条件和限制性股票的解限售条件

本激励计划的行权考核年度为 2021 年-2023 年三个会计年度，分三个考核期，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权/解除限售条件之一。

行权期/ 解除限售期	对应 考核年度	营业收入	
		目标值 (Am)	触发值 (An)
第一个行权期/ 解除限售期	2021	2021 年营业收入 4.8 亿元	2021 年营业收入 4.5 亿元
第二个行权期/ 解除限售期	2022	2022 年营业收入 6.24 亿元	2022 年营业收入 5.18 亿元
第三个行权期/ 解除限售期	2023	2023 年营业收入 8.11 亿元	2023 年营业收入 6.22 亿元
考核指标		考核指标完成比例	公司层面行权/ 解除限售比例

年度营业收入(A)	$A \geq A_m$	$X=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X=A/A_m$
	$A < A_n$	$X=0$

行权期/ 解除限售期	对应 考核年度	剔除股份支付影响后的扣非净利润	
		目标值 (B <sub>m</sub> )	
第一个行权期/ 解除限售期	2021	5000 万元	
第二个行权期/ 解除限售期	2022	6500 万元	
第三个行权期/ 解除限售期	2023	8450 万元	
考核指标		考核指标完成比例	公司层面行权/ 解除限售比例
年度剔除股份支付影响后的 扣非净利润 (B)		$B \geq B_m$	$Y=100\%$
		$0 \leq B < B_m$	$Y=B/B_m$
		$B < 0$	$Y=0$

注 1：上述“营业收入”以经公司聘请的具有证券从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

上述“剔除股份支付影响后的扣非净利润”以经公司聘请的具有证券从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据“扣除非经常性损益后归属公司的净利润+当期股份支付金额”为计算依据。

该指标制定时考虑了易加三维和云打印等子公司的剥离影响。

注 2：上述业绩指标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

1) 若公司未达到上述营业收入业绩考核指标的触发值，所有激励对象考核当年计划行权的股票期权均不得行权，由公司注销；所有激励对象考核当年计划解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

2) 若公司达到上述营业收入业绩考核指标的触发值，公司层面的行权/解除限售比例即为(营业收入考核指标完成比例所对应的公司层面行权/解除限售比例 X+剔除股份支付影响后的扣非净利润考核指标完成比例所对应的公司层面行权/解除限售比例 Y)/2。

## 2、预留权益的行权/解除限售条件

若预留权益在 2021 年度授予完成，则预留权益的行权/解除限售安排及公



司业绩考核与首次授予一致；若预留权益在 2022 年度授予完成，则预留权益的行权/解除限售考核年度为 2022-2023 年两个会计年度；每个会计年度考核一次。

#### （四）激励对象个人绩效考核要求

公司针对股权激励，按年度对激励对象进行个人层面考核。个人层面考核结果分为 A、B+、B、B-、C 五个等级，绩效考核结果共分为三档，各档对应的归属情况如下：

绩效考核结果 (X)	个人层面行权/解除限售比例 (N)
A、B+、B	100%
B-	60%
C	0

如果公司满足当年公司层面业绩考核要求，激励对象当年实际行权/解除限售的股权激励=个人当年计划行权/解除限售的数量\*公司层面行权/解除限售比例\*个人层面行权/解除限售比例。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销；激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票由公司回购并注销，不可递延至以后年度。但经股东大会同意后，可延长每期行权期间和解限售期间。

### 三、公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

公司本次期权计划的考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。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。

公司选取营业收入增长率作为公司层面主要业绩考核指标，该指标为公司核心财务指标。营业收入是衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，营业收入增长率反映了公司成长能力和行业竞争力提升。2021-2023 年考核年度分别设置了营业收入的目标值和触发值，并相应设置了阶梯归属考核模式，实现业绩增长水平与权益归属比例的动态调整，在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果。

随着公司业务聚焦，公司当下重点发展的齿科数字化和专业 3D 扫描业务属

于软硬件一体化的产品，产品毛利率相对较高，同时也属于硬科技产品，属于国家重点扶持的新兴产业，当前也是公司产品普及的初始阶段，只要产品的销量、市场占有率、营业收入等持续稳步增长，公司的价值和经济效益、社会效益都会相应显现。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还将设置绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、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/解除限售的条件。

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。

## 第十一章 本激励计划的调整方法和程序

### 一、股票期权/限制性股票数量的调整方法

#### （一）股票期权数量的调整方法

若在激励对象行权前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

##### 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<sub>0</sub> 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、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

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

其中：Q<sub>0</sub> 为调整前的股票期权数量；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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<sub>0</sub> 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

公司在增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

#### （二）限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票解除限售期间，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，应对限制性股票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

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；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、拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的限制性股票数量。

## 2、配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；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）；Q 为调整后的限制性股票数量。

## 3、缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 为调整前的限制性股票数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的限制性股票数量。

## 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

## 二、股票期权/限制性股票行权价格的调整方法

### （一）股票期权行权价格的调整方法

若在激励对象行权前，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，未行权的股票期权的行权价格应进行调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于每股净资产。具体调整方法如下：

#### 1、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$P=P0 \div (1+n)$$

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、股票拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

#### 2、配股

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

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

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 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<sub>0</sub> 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 仍须为正数。

### 5、增发

公司在增发新股的情况下，股票期权行权价格不做调整。

## (二) 限制性股票价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、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，应对限制性股票的授予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、股票拆细

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的授予价格；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；P 为调整后的授予价格。

### 2、配股

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

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的授予价格；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；

P<sub>2</sub> 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 为调整后的授予价格。

### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

### 4、派息

$$P=P_0-V$$

其中：P<sub>0</sub> 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价

格。经派息调整后，P 仍须为正数。

#### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

### 三、本激励计划调整的程序

#### （一）股票期权的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本股权激励计划列明的原因调整股票期权数量和行权价格。

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。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。发生除上述情形以外的事项需要调整股票期权数量和行权价格的，公司必须提交股东大会审议。

#### （二）限制性股票的调整程序

公司股东大会授权公司董事会依据本股权激励计划列明的原因调整限制性股票数量和授予价格。

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案。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。发生除上述情形以外的事项需要调整限制性股票数量和授予价格的，公司必须提交股东大会审议。

## 第十二章 股权激励的会计处理

### 一、会计处理方法

#### （一）股票期权会计处理方法

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，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日：公司将在授予日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期：公司在等待期内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：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：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”。

#### （二）限制性股票会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日：根据公司向激励对象授予股份的情况确认“股本”和“资本公积—股本溢价”。

2、解除限售日内的每个资产负债表日：

根据会计准则规定，按照授予日权益工具的公允价值和限制性股票各期的解除限售比例将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益“资本公积—其他资本公积”，不确认其后续公允价值变动。

## 3、解除限售日：

如果达到解除限售条件，在解除限售日，可以解除限售结转解除限售日前每个资产负债日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司进行回购注销，并减少所有者权益。

## 4、限制性股票的公允价值及确定方法：

按照草案公布前一交易日的收盘数据预测计算限制性股票的公允价值。

## (三) 股票期权的公允价值及确定方法

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：8元（以股权转让价为参考价）

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：15.19%、17.50%、19.03%（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）

## 二、预计股权激励实施对各期经营业绩的影响

本次股权激励适用股份支付会计政策，按照股票期权/限制性股票授予日的公允价值，确认本激励计划的股份支付费用，该费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设首批股票期权和限制性股票的授权日为2021年8月末，则2021年-2024年股票期权成本摊销情况测算见下表：

项目	数量 (万股)	需摊销的总 费用(万 元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)	2024年 (万元)
限制性股票	1350	6751	1463	3488	1350	450
股票期权	2430	7837	1665	3999	1616	556
合计	3780	14588	3128	7487	2966	1006

注：1、提请股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响；



2、上述摊销费用预测对公司经营业绩的最终影响以会计师出具的审计报告为准。

本激励计划的成本将在费用中列支。公司以目前信息估计，在不考虑本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，甚至可能造成部分年度亏损。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、业务团队的积极性，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高于因其带来的费用增加。

预留权益的会计处理授予时同首次授予权益的会计处理。

## 第十三章 股权激励计划的相关程序

### 一、激励计划的生效程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施实施限制性股票的授予、解除限售和回购以及股票期权的授权、行权和注销工作。

（二）公司应当在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象名单，公示期不少于 10 天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时监事会及独立董事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。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第 6 号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

（三）公司股东大会就本激励计划相关事项作出决议，必须经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，并及时披露股东大会决议。

公司股东大会审议股权激励计划时，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。

（四）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予、授权条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票及股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解限售和回购并注销，及股票期权的授予、行权和注销。

### 二、授出权益的程序

（一）公司与激励对象签署授予协议书，以约定双方的权利义务关系。

（二）本次激励计划除约定不得成为激励对象的情形外，未设置其他获授权益的条件。因此，本次股权激励计划经股东大会审议通过后同时披露限制性股票及股票期权的授予公告。

(三) 公司授予权益后，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

### 三、行使权益的程序

#### (一) 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。董事会应当在股权激励计划规定的股票期权的行权条件得到满足后 5 个工作日内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进行审议，监事会和主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象在行权条件成就公告后的 15 个可行权日内，向公司提交《股票期权行权申请书》的，由公司统一办理行权事宜；对于未满足条件或自愿放弃本次行权的激励对象，取消其持有的该次行权对应的股票期权。

激励对象向公司提交的《股票期权行权申请书》应载明期权持有者信息、行权数量及行权价格。

2、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

#### (二) 限制性股票的解除限售程序

1、在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。满足解除限售条件的，由公司办理解除限售事宜；对于未满足条件的，由公司按照本激励计划的相关规定处理。

2、激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但应当符合有关法律、法规、规范性文件及本激励计划的规定。

3、公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向股转公司提出申请，经股转公司确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

### 四、股权激励计划的变更、终止程序

#### (一) 本次激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过股权激励计划之前对其进行变更的，变更需经董事会审议通过。

2、公司对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- (1) 新增加速行权或提前解除限售的情形；
- (2) 降低行权价格或授予价格的情形。

2、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。

#### (二) 本次股权激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过并披露。

2、公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励的，应当由股东大会审议决定并披露。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合本指引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。

## 五、注销/回购注销程序

当出现终止实施股权激励计划或者激励对象未达到股票期权行权/限制性股票解限售条件，公司应及时召开董事会审议回购并注销限制性股票及注销股票期权方案并及时公告。

公司按照本激励计划的规定实施回购并注销时，按《公司法》及全国股转公司关于股权激励计划回购并注销相关规定办理，不得损害公司利益。

如果本激励计划的全部或部分未被解除限售的限制性股票及未行权的股票期权失效或作废，则限制性股票由公司按照授予价格进行回购并注销，股票期权由公司注销。

## 第十四章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

### 一、公司发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本股权激励计划终止实施，激励对象根据本股权激励计划已获授但尚未行权的股票期权/尚未解除限售的限制性股票应当由公司注销/回购：

1、挂牌公司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的；

2、最近 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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的；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

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情形。

(二) 公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变化；

2、公司合并、分立；

3、公司变更证券交易场所或终止全国股转公司挂牌。

(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，导致不符合授予条件、行权安排或解除限售安排的，未行权的股票期权/未解除限售的限制性股票由公司注销/回购，激励对象股票期权已行权或限制性股票已解除限售的，激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

### 二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一) 激励对象发生职务变更

激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司控股子公司内任职的，其获授的股票期权/限制性股票按照职务变更前本激励计划规定的程序进行；但

是，激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度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合同关系的：对激励对象已行权或已解除限售的权益继续有效，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，激励对象已行权或已解除限售的权益继续有效；尚未行权的股票期权将由公司注销，尚未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购并注销。

- 1、最近 12 个月内被股转公司认定为不适当人选；
- 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、监事及高级管理人员情形的；
- 5、法律法规规定不得参与股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象自愿辞职、劳动合同到期不续签或被辞退，激励对象已行权或已解除限售的权益继续有效；激励对象尚未行权的股票期权和尚未解除限售的限制性股票不得行权和解除限售，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票，由公司按授予价格回购并注销。

激励对象所在的子公司如不再纳入合并报表，则视同为激励对象自愿辞职处理。

（四）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，已获授权益可按照退休前本激励计划规定的程序进行，其退休后个人绩效考核条件不再纳入行权和解除限售条件。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

- 1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，其获授的权益将按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其离职后个人绩效考核条件不再纳入行

权和解除限售条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，激励对象已行权或已解除限售的权益继续有效；激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

（六）激励对象身故的，应分以下方式处理：

1、激励对象因执行职务身故的，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权或尚未解除限售的股票期权和限制性股票按照身故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可行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的，已行权或已解除限售的权益继续有效。已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购并注销。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十五章 公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象发生争议的，按照本股权激励计划和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，应提交公司注册所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。



## 第十六章 公司与激励对象各自的权利义务

### 一、公司的权利与义务

（一）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/解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，注销/回购激励对象相应尚未行权的股票期权/未解除限售的限制性股票；

（二）公司根据国家税收的相关规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费；

（三）公司承诺不为激励对象按本股权激励计划获授股票期权及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。

（四）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据本次激励计划、中国证监会、股转公司、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件/解除限售条件的激励对象按规定行权/解除限售。但若因中国证监会、股转公司、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权/解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）国家法律、行政法规以及本股权激励计划规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司或其子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；

（二）激励对象应当按照本股权激励计划规定行权并支付行权款项/锁定其获授的限制性股票并缴款；

（三）激励对象应当保证行权资金来源于自筹资金；

（四）激励对象获授的股票期权/限制性股票在等待期/限售期内不得转让、用于担保或偿还债务；

（五）激励对象所持有的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，也不参与股票红利、股息的分配；

（六）激励对象因本股权激励计划获得的收益，应当按照国家税收法律、法规的规定，缴纳个人所得税及其他税费；

（七）激励对象应当遵守公司或其子公司股东（大）会、董事会决议，不得从事损害或可能损害公司或其子公司以及其他股东利益的行为；

（八）激励对象应当全职为公司或其子公司工作，不得自行与其他用人单位建立劳动关系（公司聘任的兼职人员除外），任职期内不得以任何方式直接或者间接从事与公司或其子公司业务相同、相似或者有竞争关系的投资或经营活动；

（九）激励对象在获得权益后三年内离职的，自离职之日起两年内不得从事与公司或其子公司主营业务相同或类似的相关工作。如有违反，公司有权要求激励对象将其因本股权激励计划所得的全部收益返还给公司；若激励对象个人给公司造成损失的，公司有权根据相关法律规定进行追偿；

（十）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，将因本股权激励计划所获得的全部利益返还公司；

（十一）激励对象应当遵守法律、法规、《公司章程》以及其他法律文件规定的其他义务。

### 三、其他说明

公司将与激励对象分别签署《股票期权/限制性股票授予协议书》，约定双方在本股权激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

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确定对员工的聘用关系。

## 第十七章 附则

- 一、本激励计划由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；
- 三、本激励计划未尽事宜，按照国家有关法律法规和公平、合理、有效的原则予以解决。

先临三维科技股份有限公司

董事会

二〇二一年八月三日