

证券代码：430754

证券简称：波智高远

公告编号：2016-054

主办券商：西部证券

北京波智高远信息技术股份有限公司
股票期权激励计划（草案）



二〇一六年六月

释义

本股票期权激励计划中，除非另有说明，下列简称具有如下含义：

公司、本公司、波智高远	指	北京波智高远信息技术股份有限公司
三态速递	指	深圳市三态速递有限公司，系波智高远全资子公司
鹏展万国	指	鹏展万国电子商务（深圳）有限公司，系波智高远全资子公司
思睿商贸	指	思睿远东商贸有限公司，系波智高远全资子公司
荣威供应链	指	荣威供应链管理有限公司，系波智高远全资子公司
股票期权激励计划、激励计划、本计划	指	北京波智高远信息技术股份有限公司股票期权激励计划
激励对象	指	按照本计划规定获得定向发行股票的公司董事、监事、高级管理人员及核心员工
核心员工	指	核心员工由公司董事会提名，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
规定的行权期限	指	股东大会审议通过的行权期限内
股东大会	指	北京波智高远信息技术股份有限公司股东大会
董事会	指	北京波智高远信息技术股份有限公司董事会
监事会	指	北京波智高远信息技术股份有限公司监事会
《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》
《发行业务细则》	指	《全国中小企业股份转让系统股票发行业务细则（试行）》
《公司章程》	指	《北京波智高远信息技术股份有限公司章程》
主办券商	指	西部证券股份有限公司
证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转系统	指	全国中小企业股份转让系统
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司北京分公司
元/万元	指	人民币元/万元

注：本激励计划中合计数与各单项加总不符均由四舍五入所致。

特别提示

1、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》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及北京波智高远信息技术股份有限公司《公司章程》制订。

2、本股票期权激励计划共授予激励对象不超过 750 万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日按照预先确定的行权条件及行权价格购买 1 股北京波智高远信息技术股份有限公司股票的权利。本计划涉及的标的股票总数占本计划公告时公司总股本 66,859.12 万股不超过 1.1218%的比例。

3、未行权的有效期权对应的股票不参与公司分红计算，不派发股票红利；尚未行权的有效期权，若在行权前公司有派送现金红利或未分配利润转增股本，资本公积金转增股份、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量和行权价格进行相应的调整。如发生调整，期权对应的公司股份数量调整算法与普通股相同。

4、本股票期权激励计划中激励对象获授股票期权的行权价格为 1 元/股。

5、在满足规定的行权条件下，股票期权激励对象在规定的行权期限内，可以行使其获授股票期权，该部分期权在规定的行权期限之外不得行使。

6、公司不为激励对象依本股票期权激励计划获得股票期权的有关权益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。

7、公司董事会可根据公司实际需要（如申请主板、中小板或创业板上市）或有关法律、法规、规范性文件的要求，视激励对象的实际绩效情况提出加速行权方案，经股东大会审议通过后，激励对象不得对该等方案提出异议。

8、由于激励对象以认购公司定向发行的新股的方式行权，需要按股转系统关于挂牌公司定向增资的要求，完成董事会决议、股东大会决议、股转系统备案、登记结算公司登记等程序，激励对象在符合行权条件时能否立即行权存在一定的不确定性。

9、本股票期权激励计划须经公司股东大会审议通过后方可实施。

目录

释义	2
特别提示	3
一、实施股票期权激励计划的目的	5
二、激励计划的管理机构	5
三、激励对象的确定依据和范围	5
四、激励计划的具体内容	5
五、激励计划的调整方法和程序	10
六、公司授予股票期权及激励对象行权的程序	11
七、公司与激励对象各自的权利与义务	12
八、公司/激励对象发生异动的处理	13
九、附则	15

一、实施股票期权激励计划的目的

为促进公司建立健全、长效的激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员和重要管理（技术）人员的积极性、责任感和使命感，有效地将股东利益、公司利益和激励对象个人利益结合在一起，共同关注公司的长远发展，公司拟实施本股票期权激励计划。

二、激励计划的管理机构

1、股东大会作为公司最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

2、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本激励计划，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本计划相关事宜。

3、核心员工的认定，应当由公司董事会提名，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。

三、激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象确定的依据

计划的激励对象为波智高远的董事、监事、高级管理人员以及核心员工。

（二）激励对象范围

本计划涉及的激励对象共计 11 人，包括波智高远董事、监事、高级管理人员及核心员工，其中核心员工的确定以公司股东大会的决议为准。若本计划中属于核心员工的激励对象在本计划实施前未获得股东大会批准为公司的核心员工，则该激励对象自动不享有与股权激励相关的权利，也不承担相关的义务。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或公司的控股子公司任职。

四、激励计划的具体内容

本激励计划为股票期权激励计划，股票期权将在履行相关程序后授予，本激励计划的有效期为自股票期权授予日起 24 个月。

本计划授予的权益中，若公司层面行权期考核结果不达标，则公司按照本计划作废激励对象所获期权中当期可行权份额，或根据届时有效的股东大会、董事会会议决议对可行权份额进行其他安排。

（一）本激励计划的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行股票作为本计划的股票来源。

（二）授予股票期权数量

本次激励计划拟授予激励对象的股票期权数量不超过 750 万份股票期权，涉及的标的股票种类为公司普通股，占本激励计划签署时公司股本总额 66,859.12 万股不超过 1.1218%。

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。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（三）授予的股票期权分配情况

根据 2016 年度鹏展万国、三态速递、思睿商贸、荣威供应链经具有证券期货从业资格的会计师事务所审计、扣除非经常性损益且扣除股权激励计提费用之前的税后净利润（下表简称“考核净利润”）的实际完成情况，公司授予各激励对象的股票期权数量将分三档额度。拟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	获得股票期权数量的最高限额（万股）		
			第一档额度	第二档额度	第三档额度
			授予之业绩条件： 6,500 万 ≤ 考核净利润 < 10,000 万	授予之业绩条件： 10,000 万 ≤ 考核净利润 < 15,000 万	授予之业绩条件： 15,000 万 ≤ 考核净利润
1	许一	核心员工	100	150	250
2	刘莉清	董事	20	30	50
3	程向忠	董事	20	30	50
4	江华	核心员工	20	30	50
5	朱引芝	董事/副总经理 /财务负责人 /董事会秘书	20	30	50
6	邓章斌	监事会主席	20	30	50
7	曾铸	监事	20	30	50
8	孙擎	董事	20	30	50
9	陈勇	核心员工	20	30	50
10	郭锐锋	董事	20	30	50
11	李晓伟	核心员工	20	30	50
合计			300	450	750
占总股本的比例			0.45%	0.67%	1.12%

注：本次激励对象同时为公司董事、股东或者实际控制人的，应履行回避表决的义务。

(四) 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、有效期：自股票期权授予日起 24 个月。

2、授予日：本计划经公司股东大会审议通过之日。

3、等待期：从股票期权授予后至股票期权可行权日之间的期间，本计划的等待期为 12 个月。

4、可行权日：在本计划通过后，激励对象自授予日起满 12 个月后，可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

(1) 公司定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；

(3) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；

(4) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在本计划规定的行权有效期内行权完毕，行权有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象应在股票期权授予日起满 12 个月后的未来 12 个月内一次性行权。

激励对象必须在本计划有效期内，按照公司股东大会审议确定的行权时间提交《行权申请书》，并行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。若符合行权条件，但未在相应的行权有效期内全部行权的，则未行权的部分股票期权不得行权。

5、禁售期：本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律法规规定和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 如激励对象为公司董事、监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) 如激励对象为公司董事、监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。

(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、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、监事和高级管理人原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。

(五) 本激励计划的行权价格

本激励计划授予的股票期权行权价格为每股人民币 1 元。

(六) 激励对象获授权益、行权条件

1、股票期权的获授条件：激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

(1) 公司未发生以下任一情形：

- 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；

- 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会、股转系统予以行政处罚；

- 中国证监会、股转系统认定的其他情形。

(2) 激励对象未发生以下任一情形：

- 最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

- 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；

- 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

2、股票期权的行权条件

在行权期，激励对象行使已获授的股票期权除满足上述条件外，必须同时满足如下条件，方可行权：

(1) 公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，以 2016 年度公司业绩达到考核目标作为激励对象行权条件之一。

本计划对公司层面的业绩考核目标为：2016 年度鹏展万国、三态速递、思睿商贸、荣威供应链实现的经具有证券期货从业资格的会计师事务所审计并扣除非经常性损益且扣除股权激励计提费用之前的税后净利润（以下简称“考核净利润”）合计不低于 6,500 万元。

根据考核净利润的实际完成情况，公司授予激励对象的股票期权总额度将分三档额度，具体如下：

- 考核净利润不低于 6,500 万元但低于 10,000 万元的，授予的股票期权总额度为 300 万股；

- 考核净利润不低于 10,000 万元但低于 15,000 万元的，授予的股票期权总额度为 450 万股；

- 考核净利润不低于 15,000 万元的，授予的股票期权总额度为 750 万股。

若公司在股权激励计划有效期内实施非公开发行股票、重大资产重组等影响净资产和净利润的行为，则业绩指标值以扣除新增的净资产及该等净资产所产生的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

期权的行权条件达成，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若行权期对应年度考核不合格，激励对象于该行权期股票期权的可行权额度不可行权，注销处理。

(2) 激励对象绩效考核要求

根据公司制定的《2016 年度股票期权激励计划实施考核管理办法》，在本计划有效期内，对所有激励对象进行考核，考核期间为 2016 年度。

激励对象只有在 2016 年度达到公司业绩考核目标及个人绩效考核满足条件的前提下，才可行权，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

激励对象个人绩效考评结果按照 S（优秀）、A（良好）、B（合格）、C（不合格）四个考核等级进行归类及存档。

考核分数	分数 \geq 95	85 \leq 分数 $<$ 95	60 \leq 分数 $<$ 85	分数 $<$ 60
考核等级	S（优秀）	A（良好）	B（合格）	C（不合格）

考核结果的应用：个人可行权额度以股权激励额度为上限，考核结果为 C 档

取消行权资格，考核结果为 S\A\B 三档将根据具体得分和 2016 年各岗位核定的业绩目标计算实际可行权额度。

(七) 股票期权会计处理与期权费用的摊销

根据企业会计准则的相关规定，公司将在等待期的资产负债表日，根据公司股权激励方案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。

五、股票期权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、股票拆细、配股或缩股、分红派息等事项，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^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）； 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^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。

(二) 行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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、股票拆细

$$P=P^0 \div (1+n)$$

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、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、配股

$$P=P^0 \times (P^1 + P^2 \times n) / [P^1 \times (1+n)]$$

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，股票期权的数量和授予价格不做调整。

（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，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。

六、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

1、本计划将提交公司股东大会审议。

2、本计划经公司股东大会审议通过后，并且符合本计划的相关规定，公司董事会根据股东大会的授权向激励对象授予股票期权。

3、股票期权授予程序

股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以此约定双方的权利义务关系。公司董事会根据股东大会的授权办理具体的股票

期权授予事宜并完成登记等相关程序。

4、股票期权行权的程序

(1) 期权持有人在可行权日内，以《股票期权行权申请书》向公司确认行权的数量和价格。《股票期权行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息。

(2) 公司在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，与期权持有人签订相应的股票认购合同，并按申请行权数量制订向激励对象定向发行股票的方案，经董事会、股东大会审议通过后实施。

(3) 激励对象在董事会发布的定向发行认购公告规定的时间内交付相应的购股款项；公司按申请行权数量向激励对象定向发行股票并办理后续登记手续。

七、公司与激励对象各自的权利与义务

(一) 公司的权利义务

1、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，经董事会批准，公司可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的行权条件，公司将按本计划规定的原则注销激励对象尚未行权的股票期权。

3、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行严重损害公司利益或声誉，经董事会批准，公司可以取消激励对象尚未行权的股票期权，并且有权要求激励对象返还其已行权的股票。

4、公司不得为激励对象依股票期权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。

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

6、公司应及时按照股转系统的有关规定履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利义务

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本激励计划的规定行权。

3、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；股票期权在行权前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；激励对象行权后获得的股票不得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，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其他税费。

5、激励对象在行权后离职的，应当在2年内不得从事与公司存在同业竞争的或相同、类似的相关工作。如果激励对象在行权后离职，并在2年内从事与公司存在同业竞争的或相同、类似工作的，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

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

由于激励对象以认购公司定向发行的新股的方式行权，需要按股转系统关于挂牌公司定向增资的要求，完成董事会决议、股东大会决议、股转系统备案、登记结算公司登记等程序，激励对象在符合行权条件时能否立即行权存在一定的不确定性。

八、公司/激励对象发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：

(1) 公司控制权发生变更；

(2) 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；

(3) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(4) 公司股东大会决定终止本计划的;

(5) 国家法律法规等规范性文件规定、国家行政机关认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时, 激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权, 其未获准行权的期权作废。

2、激励对象个人情况发生变化

(1) 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, 其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。但是, 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, 董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权, 其未获准行权的期权作废。

(2) 激励对象因辞职、公司裁员而离职, 董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权, 其未获准行权的期权作废。

(3) 激励对象因退休而离职, 在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利, 并在 6 个月内完成行权, 其未获准行权的期权作废。

(4) 激励对象因丧失劳动能力而离职, 应分以下两种情况处理:

当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时, 在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利, 并在 6 个月内完成行权, 其未获准行权的期权作废。

当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时, 在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权, 其未获准行权的期权作废。

(5) 激励对象身故, 应分以下两种情况处理:

激励对象若因执行职务身故的, 在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利, 并由其指定的财产继承人或法定继承人在 6 个月内完成行权, 其未获准行权的期权作废。

若因其他原因身故的, 在情况发生之日, 对激励对象已获准行权但尚未行使

的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

九、附则

- 1、本激励计划由公司董事会负责制订及解释；
- 2、本激励计划自公司股东大会批准之日起生效。

北京波智高远信息技术股份有限公司董事会

2016年6月14日

