

证券代码：836610

证券简称：铠甲网络

主办券商：首创证券

厦门铠甲网络股份有限公司

股票期权激励计划

（草案）

二〇一八年十一月

## 声 明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划不存在虚假记载、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。

## 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、行政法规，以及《厦门铠甲网络股份有限公司章程》制订。

2、本激励计划采取的激励形式为股票期权。其股票来源为公司股东通过持有持股平台出资份额间接持有的公司股份。激励对象通过向持股平台合伙人购买并持有出资份额，以此间接持有公司股份。

3、本计划拟向激励对象授予 63,700 份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额 35,196,256 股的 0.18%。

4、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 14.32 元。公司本次股票期权有效期内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，行权价格将做相应的调整。

5、本激励计划授予的激励对象总人数为 10 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含全资子公司、分公司，下同）任职的公司董事、监事、中高级管理人员以及核心骨干。

6、行权安排：本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至所有期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。本计划授予的股票期权自本期激励计划授予日起满 12 个月后，激励对象应在授予后的未来 36 个月内分三期行权。

7、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。

8、公司承诺不为激励对象依本计划获取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。

9、本激励计划必须经公司董事会、股东大会批准后方可执行。

## 目 录

声 明 .....	2
特别提示 .....	3
目 录 .....	4
一、释义 .....	5
二、股票期权激励计划的目的 .....	6
三、本激励计划的管理机构 .....	6
四、激励对象的确定依据和范围 .....	6
（一）激励对象的确定依据 .....	6
（二）激励对象的范围 .....	6
（三）不得成为激励对象的情形 .....	6
五、股票的来源、数量和分配 .....	7
（一）激励计划的股票来源 .....	7
（二）激励计划股票的数量 .....	7
（三）激励对象获授的股票期权的分配情况 .....	7
六、激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日和禁售期 .....	8
（一）股票期权激励计划的有效期限 .....	8
（二）激励计划的授予日 .....	8
（三）激励计划的等待期 .....	8
（四）激励计划的可行权日 .....	8
（五）激励计划的禁售期 .....	9
七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法 .....	9
八、激励对象获授权益、行权的条件 .....	9
（一）股票期权的获授条件 .....	9
（二）股票期权的行权条件 .....	10
九、股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	10
（一）股票期权数量的调整方法 .....	10
（二）行权价格的调整方法 .....	11
（三）股票期权激励计划调整的程序 .....	12
十、股票期权的会计处理 .....	12
十一、股票期权激励计划的实施、授予及行权程序 .....	12
（一）股票期权授予主要程序 .....	12
（二）激励对象的行权程序 .....	12
十二、公司/激励对象各自的权利义务 .....	13
（一）公司的权利与义务 .....	13
（二）激励对象的权利与义务 .....	13
十三、公司/激励对象发生异动的处理 .....	14
十四、附则 .....	15

## 一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

公司、本公司、铠甲网络	指	厦门铠甲网络股份有限公司
持股平台	指	厦门盈领投资合伙企业(有限合伙)
本计划、股权激励计划	指	厦门铠甲网络股份有限公司股票期权激励计划
股票期权、期权	指	授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利。
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的公司董事、监事、中高级管理人员、核心骨干以及公司认为应当激励的其他员工。
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日。
等待日	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段。
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为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。
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件。
《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	《非上市公众公司监督管理办法》
《公司章程》	指	《厦门铠甲网络股份有限公司章程》
中国证监会	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有限责任公司
登记机构	指	中国证券登记结算机构
主办券商	指	首创证券股份有限公司
股东大会	指	厦门铠甲网络股份有限公司股东大会
董事会	指	厦门铠甲网络股份有限公司董事会
监事会	指	厦门铠甲网络股份有限公司监事会
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。

## 二、股票期权激励计划的目的

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，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将公司利益、股东利益和经营者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原则，根据《公司法》《证券法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

## 三、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，负责审议批准本计划的批准、实施、变更和终止。

（二）董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本股权激励计划，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的相关事宜。

（三）监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。

## 四、激励对象的确定依据和范围

### （一）激励对象的确定依据

#### 1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》及其他有关法律、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

本计划的激励对象为公司董事、监事、中高级管理人员以及核心骨干。

### （二）激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计 10 人，包括：公司董事、监事、中高级管理人员、核心骨干及公司认为应当激励的其他员工。

所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司、全资子公司或全资孙公司任职并已与公司或全资子公司、全资孙公司签署劳动合同或聘用协议、领取薪酬。

参与本激励计划的激励对象不包括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）不得成为激励对象的情形

- 1、最近 12 个月内被证券交易所、股转系统认定为不适当人选；
- 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、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。

## 五、股票的来源、数量和分配

### （一）激励计划的股票来源

本计划的股票来源为公司股东通过持有持股平台出资份额间接持有的公司股份。激励对象通过向持股平台普通合伙人购买并持有出资份额，以此间接持有公司股份。

### （二）激励计划股票的数量

本计划拟向激励对象授予 63,700 份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额 35,196,256 股的 0.18%。

### （三）激励对象获授的股票期权的分配情况

激励对象获授的股份数量由公司董事会根据激励对象个人职位、职级、业绩考核结果、入职期限等因素综合确定。本次授予的股票期权分配情况如下表所示：

序号	姓名	岗位	获授股份出资额（元）	获授的对应股票期权数量（份）	占目前总股本的比例	持股方式
1	余红梅	董事、董事会秘书	11,226.77	18,100	0.0514%	间接持股
2	余子峰	董事	5,520.35	8,900	0.0253%	间接持股
3	卢桂芳	运营经理	5,582.37	9,000	0.0256%	间接持股
4	王丽勤	拓展部总监	3,783.61	6,100	0.0173%	间接持股
5	程晓雨	广告经理	6,140.61	9,900	0.0281%	间接持股
6	林翠云	运营专员	1,798.77	2,900	0.0082%	间接持股
7	胡秋玲	运营主管	2,170.92	3,500	0.0099%	间接持股
8	肖晓燕	出纳主管	1,240.53	2,000	0.0057%	间接持股
9	杨庆英	人事专员	1,054.45	1,700	0.0048%	间接持股
10	毛梦茜	数据专员	992.42	1,600	0.0045%	间接持股
合计			39,510.80	63,700	0.1810%	-

注：

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%。

## 六、激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

### （一）股票期权激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至所有期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

### （二）激励计划的授予日

本次授予日在本计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日。自公司股东大会审议通过本激励计划之日后 60 日内，公司应按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成公告等相关程序。

### （三）激励计划的等待期

本次授予的股票期权第一期的等待期为 12 个月，第二期的等待期为 24 个月，第三期的等待期为 36 个月。等待期内不可以行权。

### （四）激励计划的可行权日

可行权日是指激励对象可以行权的日期。在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授予登记日起 12 个月后的首个交易日起至授予登记日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予登记日起 24 个月后的首个交易日起至授予登记日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予登记日起 36 个月后的首个交易日起至授权登记日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

在行权期内，激励对象若达到行权条件，则应在规定行权期内行权，未在规定行权期内行权的该部分股票期权视为失效，不得行权。

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挂牌公司信息披露细则》、《公司章程》及其他有关法律、行政法规的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。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，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权视为失效，不得行权。

公司董事会可根据实际需要（如转板上市等）或有关法律、规范性文件的要求，视激励对象实际绩效情况提出加速行权或终止方案，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。

#### **（五）激励计划的禁售期**

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定根据激励对象与公司或持股平台签订的协议执行。

### **七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法**

#### **（一）本次授予股票期权的行权价格**

本次授予的股票期权的行权价格为 14.32 元。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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

#### **（二）本次授予股票期权行权价格的确定方法**

本计划中授予股票期权的行权价格综合参考公司每股净资产、公司的成长性、行业状况等多种因素确定。

### **八、激励对象获授权益、行权的条件**

#### **（一）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：**

（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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）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、股转系统认定为不适当人选；

(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、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。

## **(二) 股票期权的行权条件**

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：

### **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) 最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

(3) 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、股转系统认定为不适当人选；

(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、高级管理人员情形；

(5) 法律法规规定不得参与公司股权激励的。

公司发生第八条第（二）款第 1 项规定情形之一的，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由持股平台普通合伙人另行安排，不得行权；某一激励对象发生第八条第（二）款第 2 项规定情形之一的，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或由持股平台普通合伙人另行安排，不得行权。

### **3、激励对象个人层面行权条件**

激励对象的个人层面的考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，对激励对象每个考核年度的综合考评结果进行评分，激励对象上一年度个人绩效考核结果达标方可行权。

## **九、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。

### 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）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。

#### 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

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。

## 十、股票期权的会计处理

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》的规定，公司将按照有关会计处理方法对股票期权计划的成本进行计量和核算。

## 十一、股票期权激励计划的实施、授予及行权程序

### （一）本次股票期权授予主要程序

1、公司拟定股权激励计划，提交董事会审议，并在审议通过后 2 个转让日内，公告董事会决议、股权激励计划；

2、监事会核实激励对象名单；

3、公司发出召开股东大会的通知，审议股权激励计划；

4、股东大会对股权激励计划中的内容进行表决并在 2 个转让日内公告股东大会决议；

5、公司股东大会审议通过股权激励计划后，董事会审议确定本次股票期权激励计划的授予日，对激励对象进行授权，同时完成股票期权公告等相关程序；

6、公司与激励对象签订《股票期权授予协议书》，以此约定双方的权利义务关系。

7、公司在定期报告中披露报告期内股权激励计划的实施情况。

### （二）激励对象的行权程序

1、为了提高行权的组织性和效率性，本计划采取集中行权的方式，每个行权期内设立 1 个行权窗口期，行权窗口期为公司以公告或其它方式提前通知符合行权条件的激励对象后的 30 个交易日以内。符合行权条件的激励对象应在行权窗口期内提交行权申请，

向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。行权申请应载明行权的数量、行权价以及期权持有人的交易信息等。激励对象在行权窗口期内向公司提出申请即视为在有效期内申请行权，该批次未行权的期权自动失效。

2、公司在对每个激励对象的行权申请做出核实和认定后，统一登记有效行权申请，经公司登记确认的行权申请不允许变更。

3、公司按激励对象认购股票的情况办理相应登记手续。

## 十二、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。若激励对象出现本计划第十三条第二款规定的条件之一的，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；

2、公司承诺不为激励对象依本计划获取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；

3、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报（如需）、信息披露等义务；

4、公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、股转系统、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、股转系统、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；

5、法律法规规定的其它相关权利义务。

### （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、激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量；

3、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份；

4、激励对象按照激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金；

5、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；

6、激励对象因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它税费；

7、激励对象离职三年内违反公司竞业禁止规定或泄露公司机密的，除追究个人法律责任外，因参与股权激励计划所获取经济收益归公司所有。

8、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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

9、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《股权激励协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

10、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

### 十三、公司/激励对象发生异动的处理

#### （一）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、公司出现合并、分立的情形；
- 3、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；
- 4、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；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权失效。

（二）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，未行权的股票期权失效；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。

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。

#### （三）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，或在公司下属全资子公司、全资孙公司内任职的，其获授的股票期权完全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，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失效，不得行权。

2、激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权失效，不得行权。

3、激励对象退休未被公司返聘，其已获授但尚未行权的股票期权中，当年达到可行权时间限制和业绩考核条件的，可行权的股票期权在离职之后仍可行权，其余尚未达到可行权时间限制的，不得行权；激励对象退休但被公司返聘，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行。

4、激励对象因退休、死亡、丧失民事行为能力而离职，其已获授但尚未行权的股票期权中，当年达到可行权时间限制和业绩考核条件的，可行权的股票期权在离职之后仍可行权，其余尚未达到可行权时间限制和业绩考核条件的，不得行权。

5、其它未说明的情况由董事会认定，并确定处理方式。

#### 十四、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。

厦门铠甲网络股份有限公司

董事会

2018年11月26日