

证券代码：600570

证券简称：恒生电子

编号：2024-078

恒生电子股份有限公司

关于 2024 年股票期权激励计划首次授予登记完成的公告

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法律责任。

重要内容提示：

- 股票期权简称：恒生电子期权
- 股票期权代码：1000000753、1000000754、1000000755
- 股票期权首次授予数量：3,329.25 万份，占公司总股本的 1.76%
- 股票期权首次授予日：2024 年 9 月 13 日
- 股票期权首次授予对象人数：1,394 人
- 股票期权行权价格：17.04 元/份

根据中国证券监督管理委员会《上市公司股权激励管理办法》、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司上海分公司等有关规则的规定，恒生电子股份有限公司（以下简称“公司”）完成了《2024 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）首次授予登记工作，现将有关事项公告如下：

一、本激励计划已履行的相关审批程序

1、2024 年 8 月 23 日，公司召开第八届董事会第十九次会议，审议通过了《关于<恒生电子股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）及其摘要>的议案》《关于<恒生电子股份有限公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理 2024 年股票期权激励计划相关事宜的议案》等相关议案。

2、2024 年 8 月 23 日，公司召开第八届监事会第十七次会议，审议通过了《关于<恒生电子股份有限公司 2024 年股票期权激励计划（草案）及其摘要>的议案》《关于<恒生电子股份有限公司 2024 年股票期权激励计划实施考核管理办法>的

议案》。

3、2024年8月24日至2024年9月2日，公司对授予激励对象的姓名和职务在公司内部宣传栏进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与本激励计划拟激励对象有关的任何异议。2024年9月4日，公司监事会做出《关于公司2024年股票期权激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》。监事会经核查认为，本次列入激励计划的激励对象均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，其作为本次股票期权激励计划的激励对象合法、有效。

4、2024年9月12日，公司召开2024年第三次临时股东大会审议通过了《关于<恒生电子股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）及其摘要>的议案》《关于<恒生电子股份有限公司2024年股票期权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理2024年股票期权激励计划相关事宜的议案》等议案。

5、2024年9月13日，公司召开第八届董事会第二十次会议和第八届监事会第十八次会议，审议通过了《关于向2024年股票期权激励计划激励对象首次授予股票期权的议案》。公司监事会对授予激励对象名单再次进行了核实并发表了核查意见。

二、本激励计划授予登记完成的具体情况

- 1、股票期权简称：恒生电子期权
- 2、股票期权代码：1000000753、1000000754、1000000755
- 3、股票期权首次授予数量：3,329.25万份，占公司总股本的1.76%
- 4、股票期权首次授予日：2024年9月13日
- 5、股票期权首次授予对象人数：1,394人
- 6、股票期权行权价格：17.04元/份

公司已于2024年11月6日完成本激励计划的股票期权首次授予登记。

首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量（份）	占首次授予股票期权总量的比例	占本激励计划公告时公司股本总额的比例
范径武	副董事长、总裁	550,000	1.65%	0.03%
官晓岚	副总裁	200,000	0.60%	0.01%

张永	副总裁	450,000	1.35%	0.02%
张国强	副总裁	350,000	1.05%	0.02%
王锋	副总裁	280,000	0.84%	0.01%
方晓明	副总裁	280,000	0.84%	0.01%
白硕	副总裁	80,000	0.24%	0.00%
韩海潮	副总裁	180,000	0.54%	0.01%
邓寰乐	董事会秘书	250,000	0.75%	0.01%
姚曼英	财务负责人	155,000	0.47%	0.01%
董事及高管合计（10人）		2,775,000	8.34%	0.15%
核心管理、技术、业务人员 （1384人）		30,517,500	91.66%	1.61%
首次授予合计		33,292,500	100.00%	1.76%

注：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股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的10%。

2、本激励计划激励对象不包括恒生电子独立董事、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。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，经董事会提出、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激励对象相关信息。预留部分在规定时间内未授出的，则自动失效。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

三、本激励计划简述

2024年8月23日公司召开了第八届董事会第十九次会议和第八届监事会第十七次会议，审议通过了《2024年股票期权激励计划（草案）》及其相关事项，其主要内容如下：

1、标的股票来源：向激励对象定向发行公司A股普通股。

2、行权价格：17.04元/份。

3、激励对象：本次授予涉及的激励对象共计1,400人，包括在公司（含子公司，下同）任职的董事，高级管理人员，核心管理、技术、业务人员以及公司董事会认为需要进行激励的有利于公司经营业绩提升和未来发展的其他人员。

4、激励计划的有效期、等待期和行权安排情况：

（1）本激励计划的有效期

本激励计划的有效期自股票期权首次授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

（2）本激励计划的等待期和行权时间安排

本激励计划首次授予的股票期权等待期为股票期权自授予之日起至股票期权可行权日之间的时间段，对应的等待期分别为12个月、24个月、36个月。若预留

部分在2024年三季度报披露前授出，则该预留部分等待期与首次授予股票期权一致。若预留部分在2024年三季度报披露后授出，则该预留部分股票期权的等待期分别为自预留部分授予之日起12个月、24个月。

首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	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	30%
第二个行权期	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%
第三个行权期	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	40%

若预留部分股票期权于公司2024年第三季度报告披露前授予，则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

若预留部分股票期权于公司2024年第三季度报告披露后授予，则预留部分的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内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，公司将予以注销。

(3) 公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的股票期权，行权考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

首次授予股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	考核年度	考核目标
第一个行权期	2024年	以2023年净利润为基数，2024年净利润增长率不低于10%
第二个行权期	2025年	以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于10%
第三个行权期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%

注：上述“净利润”指以经审计的扣除非经常性损益后的归属上市公司股东净利润，下同。

若预留部分股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露前授予，则预留部分公司层面业绩考核目标与首次授予部分一致；若预留部分股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留部分考核年度为 2025-2026 年两个会计年度，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	考核年度	考核目标
第一个行权期	2025年	以2024年净利润为基数，2025年净利润增长率不低于10%
第二个行权期	2026年	以2025年净利润为基数，2026年净利润增长率不低于10%

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时，激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权，均由公司注销。

（4）个人层面绩效考核要求

在满足公司业绩考核条件的前提下，激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依据激励对象个人的激励绩效等级确定其行权比例，个人当年实际行权额度=个人层面行权比例×个人当年计划行权额度。

激励对象个人的激励绩效等级划分为 A、B、C+、C、C-、D 六个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

激励绩效等级	A	B	C+	C	C-	D
个人层面行权比例	100%	100%	70%	50%	30%	0%

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

四、关于本次授予登记情况与前次公示情况是否存在差异的说明

前次公示情况为首次授予对象 1,400 人，首次授予股票期权共计 3,335.00 万份。

鉴于股票期权首次授予日（2024 年 9 月 13 日）至本公告日期间，有 4 名激励对象离职，2 名激励对象自愿放弃参与本次激励计划，合计减少授予 5.75 万份。故公司本次最终向 1,394 名激励对象授予股票期权共计 3,329.25 万份。

五、股票期权的授予对公司经营能力和财务状况影响的说明

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，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。

（一）期权价值的计算方法

财政部于 2006 年 2 月 15 日发布了《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》，并于 2007 年 1 月 1 日起 1 在上市公司范围内施行。根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，需要选择适当的估值模型对股票期权的公允价值进行计算。公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并于 2024 年 9 月 13 日用该模型对本次授予的 3,329.25 万份股票期权进行测算。

- 1、标的股价：15.99 元/股
- 2、有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个可行权日的期限）
- 3、历史波动率：12.75%、12.94%、14.20%（分别采用上证指数最近 1 年、2 年、3 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有效期对应存款基准利率）
- 5、股息率：0.67%、0.48%、0.40%（取本激励计划公告前 1 年、2 年、3 年公司股息率的平均值）

（二）股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，并最终确认本次激

励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

公司于2024年9月13日授予股票期权，本激励计划首次授予的3,329.25万份股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

授予的股票期权数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
3,329.25	3517.54	485.09	1496.86	1037.79	497.79

注：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、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述费用摊销对公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

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，本激励计划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。若考虑本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，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。上述对公司财务状况和经营成果的影响仅为测算数据，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股票期权数量有关。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。

特此公告。

恒生电子股份有限公司董事会

2024年11月7日