

关于安徽科大讯飞信息科技股份有限公司

股权激励计划（草案修订稿）的修订说明

安徽科大讯飞信息科技股份有限公司（以下简称公司或科大讯飞）于 2011 年 8 月 2 日第二届董事会第十三次会议和第二届监事会第十一次会议审议通过了《公司股票期权激励计划（草案）及其摘要》，并于 2011 年 8 月 4 日在巨潮资讯网、证券时报和中国证券报刊登了《公司股票期权激励计划（草案）及其摘要》、《第二届董事会第十三次会议决议公告》、《第二届监事会第十一次会议决议公告》等相关文件，完成了规定的信息披露工作。

根据中国证券监督管理委员会沟通反馈意见，公司对于 2011 年 8 月 4 日披露的《公司股票期权激励计划（草案）》进行了修订、补充和完善。本次股票期权激励计划草案补充和修改的主要内容如下：

1、将《公司股票期权激励计划（草案）》中特别声明和正文第四章第一条“授出股票期权的数量”做出相应调整。

修改后：

首期计划拟授予激励对象股票期权数量为 1098 万份，占当前科大讯飞股本总数 25207.73 万股的 4.36%。其中，首次授予 988.3 万份，占本计划签署时公司股本总额 25207.73 万股的 3.92%；预留 109.7 万份，占本计划授出股票期权总数的 9.99%，占本计划签署时公司股本总额的 0.43%。

修改前：

本计划拟向激励对象授予 2520 万份股票期权，对应的标的股份数量为 2520 万股，占本激励计划签署时科大讯飞股本总额 25207.73 万股的 10%。其中首次授予 1098 万份（其中 109.7 万份作为预留拟在一年内授出），占本激励计划签署时科大讯飞股本总额的 4.36%；剩余 1422 万份，占本激励计划签署时科大讯飞股本总额的 5.64%，剩余部分股票期权分次且不超过 5 次授予完毕，各次授予间隔不少于 1 年。

2、将《公司股票期权激励计划（草案）》中正文第四章第二条做出补充。

修改后：

标的股票来源为公司向激励对象定向发行科大讯飞 A 股股票。

修改前：

标的股票来源为公司向激励对象定向发行科大讯飞股票。

3、将《公司股票期权股票激励计划（草案）》中正文第五章注释部分关于预留情况的进行细化。

修改后：

预留股票期权的授予须在每次授权前召开董事会，确定本次授权的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实，在完成其他法定程序后进行授予。公司将在指定网站按要求及时准确披露本次授权情况的摘要及激励对象的相关信息。预留部分将于首次授予后的一年内授予。

修改前：

预留及以后各次股票期权的授予须在每次授权前召开董事会，确定本次授权的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实后，报中国证监会备案，并在完成其他法定程序后进行授予。公司将在指定网站按要求及时准确披露本次授权情况的摘要及激励对象的相关信息。预留部分将于首次授予后的一年内授予。

4、将《公司股票期权激励计划（草案）》中正文第六章第四条可行权日情况进行调整：

修改后：

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授权日起满 24 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分期行权。行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

第三个行权期	自授权日起48个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%
--------	--	-----

预留部分行权时间按排：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自首次授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	50%

公司每年实际生效的期权份额将根据激励对象绩效考核和公司业绩考核结果做相应调整。行权期内个人可行权期权数量上调幅度最高不得超过 20%。行权期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，未行权的该部分期权由公司注销。

修改前：

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授权日起满 24 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分期行权。行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起48个月后的首个交易日起至授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	40%

公司每年实际生效的期权份额将根据激励对象绩效考核和公司业绩考核结果做相应调整。行权期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，未行权的该部分期权由公司注销。

5、将《公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中正文第七章第三条预留部分期权行权价格的确定做出调整。

修改后：

预留部分授予前召开董事会，并披露授予情况的摘要。行权价格取下列两个

价格中的较高者：

- 1、预留部分董事会公告日前1个交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、预留部分董事会公告日前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

修改前：

预留部分及以后各次授予部分在每次授予前召开董事会，并披露授予情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、预留部分及以后各次授予部分授予情况摘要披露前1个交易日的公司标的股票收盘价；
- 2、预留部分及以后各次授予部分授予情况摘要披露前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

6、将《公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中正文第八章业绩考核部分做出调整。

修改后：

（二）首次授予股票期权（含预留部分）的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权除满足上述获授条件外，必须同时满足如下条件：

1、公司层面业绩考核

（1）考核指标定义

公司层面考核业绩考核由净资产收益率、净利润三年定基增长率、发明专利数量增长率三个指标组成。其中：

$$\text{净利润三年定基增长率} = \left(\frac{\text{当年净利润完成值}}{\text{计划开始实施前三年净利润均值}} - 1 \right) * 100\% ;$$

发明专利数量：指当年国家专利管理机构受理发明专利申请的数量；

发明专利数量增长率：指与 2010 年定基比，发明专利数量增长比例。

注：本文涉及的净利润均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后的净利润孰低值，净资产收益率均指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

若公司发生再融资行为，则融资当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

（2）各年度行权考核目标

本计划首次授予在 2012—2014 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，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的行权条件。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	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2012年净利润三年定基增长率不低于40%。
第二个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2013年净利润三年定基增长率不低于80%。
第三个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2014年净利润三年定基增长率不低于120%。

同时，业绩考核需满足等待期内归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

考核年度的公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，且满足当年度净利润增长率的业绩考核要求，则公司当年度业绩考核合格；否则当年度公司业绩考核为不合格。

公司层面考核系数 a 由净资产收益率、净利润三年定基增长率和发明专利数量增长率三项指标综合确定。考核指标各考核年度业绩目标如下：

- 净资产收益率：公司 2012 年至 2014 年的加权平均净资产收益率目标值分别为 7%，8%，9%；
- 净利润三年定基增长率：以 2008-2010 年净利润均值 6907 万元为基数，2012 年至 2014 年的净利润三年定基增长率目标值分别为 40%，80%，120%；
- 发明专利数量增长率：以 2010 年发明专利受理项目数量 14 项为基数，2012 年至 2014 年的发明专利数量增长率目标值分别为 30%，60%，80%；

当年公司层面业绩考核总得分=净资产收益率得分 $\times 30\%$ +净利润三年定基增长率得分 $\times 40\%$ +发明专利数量增长率得分 $\times 30\%$ 。

序号	项目	计算方法	权重	该项得分	总分
1	净资产收益率	实际值/目标值*100*权重	30%	分	分
2	净利润三年定基增长率		40%	分	
3	发明专利数量增长率		30%	分	

考核得分转换为公司层面考核系数（a）：

公司层面考核得分	得分 ≥ 120	$120 > \text{得分} \geq 100$	$100 > \text{得分} \geq 70$	得分 < 70
公司层面考核系数（a）	1.2	1	0.8	0

2、员工层面绩效考核

按《员工绩效管理制度》实施，由各部门分别考核，得到员工层面考核系数（c）：

考核分数	得分 ≥ 90	$90 > \text{得分} \geq 80$	$80 > \text{得分} \geq 70$	$70 > \text{得分} \geq 60$	得分 < 60
等级	A 级 （卓越）	B 级 （优秀）	C 级 （合格）	D 级 （基本合格）	E 级 （需改进）
员工层面考核系数（c）	1.5	1.2	1.0	0.8	0

考核年度的员工层面考核系数 $c \geq 0.8$ ，则员工当年个人绩效考核合格；否则员工当年个人绩效考核为不合格。

3、预留部分考核要求

由于预留部分第一个行权期时间等同于首次授予部分第二个行权期时间，则预留部分第一部分行权业绩考核等同于首次授予部分第二个行权期业绩考核；由于预留部分第二个行权期时间等同于首次授予部分第三个行权期时间，则预留部分第二个行权期业绩考核等同于首次授予部分期权第三个行权期的业绩考核条件。

（三）首次授予股票期权的可行权数量

令 N 为个人首次授予期权总量， n 为激励人数总额， i 为第 i 个激励对象， a 为对应考核年度的公司层面考核系数， b_i 和 c_i 分别为激励对象 i 对应考核年度的

部门层面绩效考核系数和员工层面绩效考核系数。

公司和个人在符合可行权条件下，每年生效的可行权数量如下。

行权期	当年生效的个人可行权数量
第一个行权期、 第二个行权期	当年生效的个人可行权数量=30%*公司首次授予期权总量 $*a*\frac{N_i \times b_i \times c_i}{\sum_{i=1}^n (N_i \times b_i \times c_i)};$ 若每个行权期生效的个人可行权期权数量大于等于个人首次授予期权总量*30%的 1.2 倍，则该行权期生效的个人实际可行权数量为个人首次授予期权总量*30%的 1.2 倍。
第三个行权期	当年生效的个人可行权数量=（公司首次授予期权总量—第一个行权期和第二个行权期公司实际可行权数量—第一个行权期和第二个行权期作废的期权数量）*a* $\frac{N_i \times b_i \times c_i}{\sum_{i=1}^n (N_i \times b_i \times c_i)};$ 若三个行权期内个人可行权数量总和超过个人首次授予期权总量，超过部分自动作废，不得行权。

若期权有效期（指每份股票期权自授予日起的 5 年内）结束，仍有部分期权未能行权，则该部分期权自动作废，不得行权。

若公司在考核年度行权条件不满足，则相对应的行权期的期权作废，不得行权。其中，期权数量在第一个行权期和第二个行权期均对应为公司首次授予期权总量*30%，期权数量在第三个行权期对应为公司剩余未行权的期权数量。

若个人考核不合格，则该个人当年生效的实际可行权数量为 0，相对应行权期的期权作废，其中，期权数量在第一个行权期和第二个行权期均对应为个人首次授予期权总量*30%，期权数量在第三个行权期对应为剩余未行权的期权数量。

预留部分期权参考上述首次授予期权的可行权数量的计算方式进行。

修改前：

（二）首次授予股票期权（含预留部分）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、公司层面业绩考核

(1) 考核指标定义

公司层面考核业绩考核由净资产收益率、净利润三年定基增长率、发明专利数量增长率及研发投入增长率四个指标组成。其中：

$$\text{净利润三年定基增长率} = \left(\frac{\text{当年净利润完成值}}{\text{计划开始实施前三年净利润均值}} - 1 \right) * 100\%$$

发明专利项目数量：指当年发明专利管理机构受理专利申请项目的数量；

发明专利数量增长率：指与 2010 年定基比，发明专利数量增长比例。

研发投入：指研究及开发合计费用；

研发投入增长率：指与 2010 年度定基比，研发投入增长比例。

(2) 各年度行权需同时满足如下考核目标：

- 净资产收益率：公司 2012 年至 2014 年的加权平均净资产收益率目标值分别为 7%，8%，9%；
- 净利润三年定基增长率：以 2008-2010 年净利润均值 6970 万元为基数，2012 年至 2014 年的净利润三年定基增长率目标值分别为 40%，80%，120%；
- 发明专利数量增长率：以 2010 年发明专利受理项目数量 14 项为基数，2012 年至 2014 年的发明专利数量增长率目标值分别为 30%，60%，80%；
- 研发投入增长率：以 2010 年研发投入 9146 万元为基数，2012 年至 2014 年的研发投入增长率目标值分别为 20%，40%，60%。

当年公司层面业绩考核总得分=净资产收益率得分×25%+净利润三年定基增长率得分×40%+发明专利数量增长率得分×20%+研发投入增长率×15%。

序号	项目	计算方法	权重	该项得分	总分
1	净资产收益率	实际值/目标	25%	分	分

2	净利润三年定基增长率	值*100*权重	40%	分	
3	发明专利数量增长率		20%	分	
4	研发投入增长率		15%	分	

考核得分转换为公司层面考核系数（a）：

公司层面考核得分	得分 ≥ 120	120 $>$ 得分 ≥ 100	100 $>$ 得分 ≥ 70	得分 < 70
公司层面考核系数 (a)	1.2	1	0.8	0

本计划首次授予在 2012—2014 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，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的行权条件。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	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2012年净利润三年定基增长率不低于40%；且2011年度、2012年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。
第二个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2013年净利润三年定基增长率不低于80%。
第三个行权期	公司层面考核系数 $a \geq 0.8$ ，2014年净利润三年定基增长率不低于120%。

若公司业绩考核不合格，则相对应行权期所获授的期权不得行权；若公司当年期权可行权额度低于预设可行权额度，则差额部分依次顺延至以后年度，并根据该年度业绩考核结果与该年度原有份额同时按比例生效；若期权有效期（指每份股票期权自授予日起的 5 年内）结束，仍有部分期权未能行权，则取消该部分额度。

若公司当年期权可行权额度高于预设可行权额度，则除对当年生效份额可全部行权外，高于部分将下一年度额度提前生效。

若公司发生再融资行为，则融资当年以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

2、部门层面绩效考核

按《部门绩效管理制度》实施，由公司进行统一考核，得到部门层面考核系数（b）：

年度绩效考核等级	卓越	优秀	良好	合格	需改进
部门绩效考核得分	得分 ≥ 95	$95 > \text{得分} \geq 85$	$85 > \text{得分} \geq 75$	$75 > \text{得分} \geq 65$	得分 < 65
部门层面考核系数 (b)	1.2	1.1	1	0.9	0.8

3、员工层面绩效考核

按《员工绩效管理制度》实施，由各部门分别考核，得到员工层面考核系数（c）：

考核分数	得分 ≥ 90	$90 > \text{得分} \geq 80$	$80 > \text{得分} \geq 70$	$70 > \text{得分} \geq 60$	得分 < 60
等级	A 级 (卓越)	B 级 (优秀)	C 级 (合格)	D 级 (基本合格)	E 级 (需改进)
员工层面考核系数 (c)	1.5	1.2	1.0	0.8	0

4、绩效考核结果应用

$$\text{个人当年期权可行权额度} = \text{当年公司预设可行权总额} \times a \times \frac{N_i \times b_i \times c_i}{\sum_{i=1}^n (N_i \times b_i \times c_i)}$$

其中，N 为个人预设分配系数， $N = \text{个人预设分配额度（股）} / 10000$ ，n 为激励人数总额。

若个人当年期权可行权额度低于预设可行权额度，则差额部分依次顺延至以后年度，并根据该年度业绩考核结果与该年度原有份额同时按比例生效；若期权有效期（指每份股票期权自授予日起的 5 年内）结束，仍有部分期权未能行权，则取消该部分额度。

若个人当年期权可行权额度高于预设可行权额度，则除对当年生效份额可全部行权外，高于部分将下一年度额度提前生效。

7、将《公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中正文第九章第二条第四款做出调整。

修改后：

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。因派息引发价格调整，期权行权价不得为负。

修改前：

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。

8、将《公司股票期权与限制性股票激励计划（草案）》中正文第十三章第二条第四款进行调整。

修改后：

（1）激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力或因执行职务死亡的，公司应该根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

修改前：

（1）激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按照规定行权；

（2）激励对象因执行职务死亡的，公司应该根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。