



深圳和而泰智能控制股份有限公司
2021 年股票期权激励计划（草案）

二〇二一年一月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、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

一、《深圳和而泰智能控制股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由深圳和而泰智能控制股份有限公司（以下简称“和而泰”、“公司”或“本公司”）依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》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。

二、本激励计划为股票期权激励计划。股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

三、本激励计划拟授予激励对象权益总计 1,500 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,016,928 股的 1.64%。其中首次授予 1,240 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 82.67%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,016,928 股的 1.36%；预留 260 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 17.33%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,016,928 股的 0.28%。具体如下：

公司拟向激励对象授 1,500 万份股票期权，占本次计划公告时股本总额 914,016,928 股的 1.64%。其中首次授予 1,240 万份股票期权，占本次计划公告时公司股本总额 914,016,928 股的 1.36%；预留 260 万份股票期权，占本次计划公告时股本总额 914,016,928 股的 0.28%。

本计划下授予的每份股票期权拥有在满足行权条件和行权安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

截至本激励计划草案公告日，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本激励计划草案公告日公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告日公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权登记期间，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、配股等事宜，股票期权的授予数量和/或行权价格将根据本激励计划做相应的调整。

四、本激励计划授予的股票期权的首次行权价格为 19.76 元/股。

五、本激励计划有效期为自股票期权授权之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

六、本激励计划首次授予的激励对象共计 172 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含子公司，下同）任职的管理人员、核心骨干人员、公司董事会认为需要进行激励的其他人员；不含董事、高级管理人员、独立董事、监事、单独或合计持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

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有效期间纳入激励计划的激励对象，在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，超过 12 个月未明确预留激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予激励对象的标准确定。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的以下情形：（一）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；（二）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；（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；（四）法律法规规定不得实行股权激励的情形；（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的以下情形：（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；（二）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；（三）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；（四）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；（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；（六）中国证监会认定的其他情形。

九、和而泰承诺：公司不为任何激励对象依本激励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。

十、和而泰承诺：本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

十一、本激励计划的激励对象承诺：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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十二、本激励计划经公司股东大会特别决议审议通过后方可实施。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内（根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内，下同）按相关规定召开董事会对激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股份分布不具备上市条件。

目 录

| | |
|--|----|
| 第一章 释义 | 7 |
| 第二章 本激励计划的目的 | 8 |
| 第三章 本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 本激励计划具体内容..... | 12 |
| 一、股票期权激励计划 | 12 |
| （一）标的股票来源 | 12 |
| （二）标的股票的数量 | 12 |
| （三）激励对象获授的股票期权分配情况..... | 12 |
| （四）相关说明..... | 13 |
| （五）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期 | 13 |
| （六）股票期权的行权价格和行权价格的确定方法..... | 15 |
| （七）股票期权的授予、行权的条件..... | 16 |
| （八）股票期权激励计划的调整方法和程序..... | 19 |
| （九）股票期权会计处理..... | 21 |
| 第六章 激励计划的实施程序..... | 23 |
| 一、本激励计划的实施程序..... | 23 |
| 二、 激励计划的授予程序..... | 24 |
| 三、 激励计划行权程序 | 25 |
| 四、 激励计划的变更和终止程序 | 25 |
| 第七章 公司与激励对象各自的权利义务 | 27 |
| 第八章 公司、激励对象发生异动的处理 | 29 |
| 一、公司发生异动的处理 | 29 |
| 二、激励对象个人情况发生变化..... | 29 |
| 三、公司与激励对象之间争议的解决 | 31 |
| 第九章 附则 | 32 |

第一章 释义

本计划中，除非文义另有所指，以下简称在本文中作如下释义：

| | | |
|------------|---|--|
| 和而泰、本公司、公司 | 指 | 深圳和而泰智能控制股份有限公司 |
| 本激励计划、本计划 | | 深圳和而泰智能控制股份有限公司 2021 年股票期权激励计划 |
| 股票期权 | | 公司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人民币 A 股普通股股票的权利 |
| 标的股票 | | 根据本计划，激励对象有权购买的本公司人民币 A 股普通股股票 |
| 激励对象 | | 按照本激励计划规定获得股票期权的公司（含子公司）管理人员、核心骨干人员、公司董事会认为需要进行激励的其他人员 |
| 授权日 | | 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 |
| 有效期 | | 股票期权首次授予日或上市之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止 |
| 等待期 | | 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 |
| 可行权日 | | 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 | | 公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格 |
| 行权条件 | | 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 |
| 《公司法》 | | 《中华人民共和国公司法》 |
| 《证券法》 | | 《中华人民共和国证券法》 |
| 《规范运作指引》 | | 《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》 |
| 《管理办法》 | | 《上市公司股权激励管理办法》 |
| 《考核管理办法》 | | 《深圳和而泰智能控制股份有限公司 2021 年股权激励计划实施考核管理办法》 |
| 《公司章程》 | | 《深圳和而泰智能控制股份有限公司章程》 |
| 中国证监会、证监会 | | 中国证券监督管理委员会 |
| 深交所 | | 深圳证券交易所 |
| 登记结算公司 | | 中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司 |
| 元、万元、亿元 | | 人民币元、人民币万元、人民币亿元 |

本文中若出现总数与各分项值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因造成。

第二章 本激励计划的目的

为进一步完善公司法人治理结构，建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住专业管理、核心技术和业务人才，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，确保公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

第三章 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。董事会下设薪酬与考核委员会负责拟订和修订本激励计划，并报公司董事会审议；董事会对本激励计划审议通过后，报公司股东大会审批，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及监管人，应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。监事会应当对本激励计划激励对象名单进行审核，并对本激励计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督。独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在股东大会审议通过本激励计划之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为公司（含子公司）管理人员及核心骨干人员和公司董事会认为需要进行激励的其他人员。对符合本激励计划的激励对象范围的人员，由薪酬与考核委员会拟定名单，并经公司监事会核实确定。

二、授予激励对象的范围

本激励计划首次授予部分涉及的激励对象共计 172 人，包括公司管理人员及核心骨干人员；不包括公司董事、高级管理管理人员、独立董事、监事和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。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与公司或公司子公司签署劳动合同或聘用合同。

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，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所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。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予激励对象的标准确定。

三、不能成为本激励计划激励对象的情形

（一）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二）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；

（三）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；

- (四) 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；
- (五) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (六) 中国证监会认定的其他情形。

若在本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，注销其已获授但尚未行权的股票期权。

四、激励对象的核实

(一) 公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过公司网站或者其他途径，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。公司将在股东大会审议本激励计划前 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 本激励计划具体内容

本次计划系股票期权激励计划，股票期权将在履行相关程序后授予。本次计划有效期为股票期权首次授予日或上市之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

本激励计划拟授予激励对象权益总计 1,500 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,016,928 股的 1.64%。其中首次授予 1,240 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 82.67%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,016,928 股的 1.36%；预留 260 万份，占本激励计划拟授出股票期权总数的 17.33%，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,016,928 股的 0.28%。

一、股票期权激励计划

公司拟向激励对象授予 1,500 万份股票期权，占本次计划公告时股本总额 914,016,928 股的 1.64%。其中首次授予 1,240 万份股票期权，占本次计划公告时公司股本总额 914,016,928 股的 1.36%；预留 260 万份股票期权，占本次计划公告时股本总额 914,016,928 股的 0.28%。

（一）标的股票来源

股票期权激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币 A 股普通股股票。

（二）标的股票的数量

本激励计划拟授予激励对象股票期权 1,500 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股股票，约占本激励计划草案公告日公司股本总额 914,094,928 股的 1.64%。本计划下授予的每份股票期权拥有在满足行权条件和行权安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司人民币 A 股普通股股票的权利。

（三）激励对象获授的股票期权分配情况

本激励计划授予的股票期权按照以下比例在各激励对象间进行分配：

| 序号 | 姓名 | 职务 | 获授的股票 期权数量(万 份) | 占授予期权 总数的比例 | 占目前总股 本的比例 |
|----|----------------------|----|-----------------------|----------------|---------------|
| 1 | 管理人员、核心骨干人员(共 172 人) | | 1,240 | 82.67% | 1.36% |
| 2 | 预留股票期权 | | 260 | 17.33% | 0.28% |
| 合计 | | | 1,500 | 100.00% | 1.64% |

注：除特殊说明外，本激励计划中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致，下同。

（四）相关说明

上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均不得超过本激励计划草案经股东大会批准之日公司股本总额的 1%。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本激励计划草案经股东大会批准之日公司股本总额的 10%。预留权益比例未超过本激励计划拟授予权益数量的 20%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

（五）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

1、有效期

股票期权激励计划有效期为自股票期权授权登记完成之日起至激励对象获授的所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

2、授权日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会对激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。预留股票期权拟在股东大会审议通过后 12 个月内按相关规定召开董事会对激励对象进行授予。

3、等待期

激励对象获授的全部股票期权适用不同的等待期，均自授权登记完成日起计。授权日与首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

4、可行权日

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：

(1) 公司定期报告公告前 30 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，至公告前 1 日；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

(3) 自可能对公司股票及其衍生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 2 个交易日内；

(4) 中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

首次授予的股票期权自本激励计划首次授予登记完成之日起满 12 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权，首次授予的期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

| 行权安排 | 行权时间 | 行权比例 |
|------------|--|------|
| 首次授予第一个行权期 | 自股票期权首次授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |
| 首次授予第二个行权期 | 自股票期权首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |
| 首次授予第三个行权期 | 自股票期权首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |

预留授予的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 |
|------------|--|------|
| 预留授予第一个行权期 | 自股票期权预留授予登记完成之日起 12 个月后的首个交易日起至股票期权预留授予登记完成之日起 | 30% |

| | | |
|------------|--|-----|
| | 24个月内的最后一个交易日当日止 | |
| 预留授予第二个行权期 | 自股票期权预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至股票期权预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 40% |
| 预留授予第三个行权期 | 自股票期权预留授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至股票期权预留授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 30% |

5、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按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

(1) 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。

(2) 激励对象为公司董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。

(六) 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股 19.76 元。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法首次授予股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 本激励计划草案公告前 1 个交易日公司 A 股股票交易均价；

(2) 本激励计划草案公告前 20 个交易日的公司 A 股股票交易均价。

3、预留授予股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

(1) 预留股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；

(2) 预留股票期权授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

(七) 股票期权的授予、行权的条件

(一) 股票期权的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

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) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 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上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。公司发生上述第 1 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。

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上市公司股权激励的；

(6) 中国证监会认定的其他情形。

某一激励对象发生上述第 2 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。

3、公司业绩考核要求

本激励计划股票期权的行权考核年度为 2021-2023 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。股票期权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 | 公司需满足下列条件:以 2020 年为基数,2021 年净利润增长率不低于 35%。 |
| 第二个行权期 | 公司需满足下列条件:以 2020 年为基数,2022 年净利润增长率不低于 70%。 |
| 第三个行权期 | 公司需满足下列条件:以 2020 年为基数,2023 年净利润增长率不低于 120%。 |

以上净利润指标均以经审计的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年计划行权的股票期权均不得行权,由公司注销。

4、个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施。激励对象个人考核评价结果分为“合格”、“不合格”两个等级,在公司业绩目标达成的前提下,若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”,则激励对象可按照本计划规定比例行权;若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”,则激励对象对应考核当年可行权的股票期权不得行权,公司注销激励对象所获授期权当期可行权份额。

本激励计划具体考核内容依据《考核管理办法》执行。

5、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核,考核指标的设立符合法律法规和《公司章程》的基本规定。

公司层面业绩指标为公司营业收入增长率或净利润增长率。净利润增长率指标反映了公司实现价值的增长情况，可以综合衡量公司资产营运质量、经营管理能力。营业收入增长率指标反映公司市场规模、未来盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、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。

（八）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

若激励对象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、派息公司进行派息时，股票期权的数量不做调整。

（二）行权价格的调整方法

若激励对象在行权前有派息、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。

（三）公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

（四）股票期权激励计划调整的程序

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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。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，同时公告律师事务所意见。

（九）股票期权会计处理

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，并于草案公告日用该模型对授予的 1,500 万份股票期权进行预测算（授予时正式测算），授予股票期权的总费用为 3,988.23 万元。

1、标的股价：19.58 元/股（2021 年 1 月 28 日收盘价为 19.58 元/股，假设授予日收盘价为 19.58 元/股）

2、有效期分别为：12 个月、24 个月、36 个月（授予日至每期首个行权日的期限）

3、波动率分别为：19.81%、22.76%、21.55%（采用中小板综指最近 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 1 年期、2 年期、3 年期存款基准利率）

（二）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，并最终确认本激励计划的股份支付费用，该等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。

根据中国会计准则要求，假设 2021 年 3 月授予，则激励计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

公司向激励对象首次授予股票期权 1,500 万份，根据公司目前股价和行权价格为基础，按照相关估值工具确定的上述股票激励计划的总成本为 3,988.23 万元，上述成本将在股权激励计划的实施过程中按照解锁比例进行分期确认，具体如下：

| 股票期权数量 (万股) | 需摊销的股权激励总费用 (万元) | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------------|---------------------|--------|----------|----------|--------|--------|
| 1,500.00 | 3,988.23 | 987.34 | 1,316.45 | 1,046.76 | 538.06 | 99.61 |

说明：1、上述成本摊销预测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、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的股份公允价值为准，相关成本将在管理费用中列支，将对本计划有效期内公司各年净利润有所影响，从而对绩效考核指标中的净利润增长率指标造成一定影响，但是不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。同时，若考虑本计划对公司发展产生的正向激励作用，公司业绩的提升将明显高于因其带来的费用增加。

第六章 激励计划的实施程序

一、本激励计划的实施程序

(一)董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案、《考核管理办法》和激励对象名单，并提交公司董事会审议；

(二)公司董事会应当依法对本激励计划及相关议案作出决议。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激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授予、注销工作；

(三)独立董事及监事会应当就本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。独立董事或监事会认为有必要的，可以建议上市公司聘请独立财务顾问，对股权激励计划的可行性、是否有利于上市公司的持续发展、是否损害上市公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见；

(四)公司将在召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会应当对激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明；

(五)公司应当对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

(六)公司应当聘请律师事务所对股权激励计划出具法律意见书，根据法律、行政法规及《管理办法》的规定发表专业意见；

(七)公司召开股东大会审议股权激励计划时，独立董事应当就股权激励计划向所有股东征集委托投票权；

(八)股东大会应当对本次激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所

持表决权的 2/3 以上通过。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东以外，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。公司股东大会审议本次激励计划时，拟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。

（九）董事会根据股东大会的授权为激励对象办理具体的限制性股票和股票期权的授予、行权、注销等事宜。

二、 激励计划的授予程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，授权董事会办理具体的股权激励授予事宜；

（二）公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象授予股票期权。公司董事会须确定本计划授予日/授权日，确认公司 / 激励对象已满足本计划规定的授予条件等相关事宜。监事会核查激励对象的名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。

（三）公司与激励对象签订《股票期权授权协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）公司于授予日/授权日向激励对象发出《股票期权授权通知书》。

（五）激励对象在 3 个工作日内签署《股票期权授权通知书》，并将其中一份原件送回公司。

（六）公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、授权股票期权数量、授予/授权日期、协议书及通知书编号等内容。

（七）预留激励对象确认后，董事会在授权股票期权前，仍需经监事会书面核准其名单；董事会应在二个交易日内及时披露激励对象名单。

（八）公司董事会应当在股票期权行权完成后及时披露相关实施情况的公告。

三、 激励计划行权程序

1、公司将在可行权期内向激励对象发出《股票期权行权公告书》，通知激励对象该批次可行权期公司及个人行权条件的达成情况，及激励对象本期可行权期权数量。

2、在行权期内，确认达到行权条件后，激励对象在董事会确定的可行权日内，向公司提交《股票期权行权申请书》，确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。

3、激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确认后，由公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

5、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。

四、 激励计划的变更和终止程序

（一）激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对本激励计划进行变更，变更需经董事会审议通过，公司应当披露董事会决议公告，同时披露变更原因、变更内容及独立董事、监事会、律师事务所意见。

2、公司对已通过股东大会审议的本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）导致加速行权情形；

（2）降低行权价格情形。

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独立意见；律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》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。

（二）激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》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。

4、本计划终止时，公司应当注销股票期权，并按照《公司法》的规定进行处理。

5、公司注销股票期权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

第七章 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，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依本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。

（三）公司应及时按照有关规定履行股权激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、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、证券交易所、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。

（五）公司确定本激励计划的激励对象不构成公司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。

二、激励对象的权利与义务

（一）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。

（二）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）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。激励对象依法履行因本激励计划产生的纳税义务前发生离职的，应于离职前将尚未缴纳的个人所得税缴纳至公司，并由公司代为履行纳税义务。

（五）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，将由本激励计

划所获得的全部利益返还公司。

（六）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。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第八章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一) 公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

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、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

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需要终止激励计划的情形。

(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，导致不符合授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。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) 公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

二、激励对象个人情况发生变化

(一) 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、违反职业道德、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务关系的，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得解除行权，由公司注销。

（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，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销：

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- 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上市公司股权激励的；
- 6、中国证监会认定的其他情形。

（三）激励对象因辞职、公司裁员、到期不续签劳动合同/雇佣协议而不在公司担任相关职务，董事会可以决定对激励对象根据本激励计划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，股票期权由公司注销。

（四）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，股票期权将完全按照退休前本激励计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的股票期权的 50%将按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序行权，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，剩余部分由公司注销。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，其已获授但尚未行权的

股票期权不得行权，由公司注销。

(六) 激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

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，已获授但尚未行权的股票期权的 50% 按照身故前本激励计划规定的程序行权，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件，剩余部分由公司注销。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(七) 其它未说明的情况由董事会薪酬考核委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股权激励协议书》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，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第九章 附则

- 1、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 2、本计划由公司董事会负责解释。

深圳和而泰智能控制股份有限公司

董事会

二〇二一年一月二十九日