

(上接B114版)

(一) 存续期内持有人权益的处理

- “买断5号”持股计划在存续期内,未经管委会同意,持有人所持有的员工持股计划权益不得退出、转让、用于抵债质押、担保、偿还债务或作其他类似处置。
- 发生如下情形之一,管委会有权取消该持有人参与“买断5号”持股计划的资格,并将其持有的员工持股计划权益收回(收回价格按照股份所对应的标的股票的初始购买价格与市价(以管理委员会决定取消该持有人参与持股计划的资格的前一交易日收盘价计算)孰低确定)后转让给薪酬与考核委员会确定的具备参与持股计划资格的受让人:
- (1)持有人辞职或擅自离职的;
- (2)持有人在劳动合同到期后拒绝与公司或下属公司续签劳动合同的;
- (3)持有人因违反法律、行政法规或公司章程制度或者不服从公司安排工作等原因而被公司或下属公司解除劳动合同的;
- (4)持有人劳动合同到期后,公司不与其续签劳动合同的;
- (5)管理委员会认定的其他应取消持有人参与员工持股计划的情况。

3.如果持有人上年度业绩考核不达标,管委会有权将其持有的员工持股计划中当年应解锁的份额收回并转让给薪酬与考核委员会确定的具备参与员工持股计划资格的受让人,收回价格按照股份所对应的标的股票的初始购买价格与市价(以管理委员会决定取消该持有人参与员工持股计划资格的前一交易日收盘价计算)孰低确定。

4.持有人所持权益不作变更的情形

- (1)职务变更

存续期内,持有人职务变动但仍符合参与条件的,其持有的员工持股计划权益不作变更。

- (2)丧失劳动能力

存续期内,持有人丧失劳动能力的,其持有的员工持股计划权益不作变更。

- (3)死亡

存续期内,持有人因公死亡的,其持有的员工持股计划权益不作变更,由其合法继承人继承并继续享有;该等继承人无需具备参与本持股计划资格的限制。

(二) 持股计划期满后股份的处理办法

- “买断5号”持股计划股票定期届满之后,本次持股计划资产均为货币资金时,本持股计划提前终止。
- “买断5号”持股计划的存续期届满前3个月,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交公司董事会审议通过,本持股计划的存续期可以延长。
- “买断5号”持股计划的锁定期满后可卖出股票,具体卖出及分配比例由管委会决定。
- 其他情形

如发生其他约定事项,持有人所持的员工持股计划份额的处置方式由管委会确定。

十一、“买断5号”持股计划的会计处理

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定:完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付,在等待期内的每个资产负债表日,应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础,按照权益工具授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本费用和资本公积。

假定本次员工持股计划于2021年5月完成标的股票的过户,按照解锁时点和约定的进度出售所持有的股票,并暂按照董事会召开日收盘价29.49元/股计算,公司应确认总费用预计为21,439万元,则2021年至2023年员工持股计划费用摊销情况初步测算如下:

股份支付费用

单位:万元

	2021年	2022年	2023年	2024年
21,439	9,000	9,000	9,000	3,439

上述对公司经营成果的影响将根据将会以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

员工持股计划费用的摊销对存续期内各年净利润有所影响,但从长远看,本次员工持股计划将有效激发公司员工积极性和创造性,显著提高公司经营效率和改善经营成果。

十二、其他重要事项

- (一) 公司董事会或股东大会审议通过本持股计划不意味着持有人享有继续在公司或子公司服务的权利,不构成公司或子公司对员工聘用期限的承诺,公司或子公司与员工劳动关系仍按公司或子公司与持有人签订的劳动合同执行。
- (二) 公司实施本持股计划的财务、会计处理及税收,按有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行;持有人参与本持股计划所产生的税负按有关财务制度规定执行,由持有人承担。
- (三) 本员工持股计划持有人视会按为公司董事兼副总裁;徐小凤为公司监事;苏发春、蒋洪泰、于大超、高晓光、贾晋安、冯蓬勃、吉永利良为公司副总裁,李志为公司财务总监,以上持有人在公司董事会、监事会、股东大会审议员工持股计划的相关议案时应回避表决。除上述情况外,本员工持股计划其他持有人与公司不存在关联关系。
- (四) 本员工持股计划的最高权力机构为持有人会议,由持有人会议选举产生管理委员会,监督员工持股计划的日常管理,代表员工持股计划持有人行使股东权利,员工持股计划在日常运作、决策等将完全独立于公司,参与本员工持股计划的董事、监事、高级管理人员除保留分红权、投票表决权外,放弃作为员工持股计划持有人的所有有关权利,包括表决权、选举权和被选举权,且承诺不担任管理职务任何职务。鉴于此,本员工持股计划与控股股东、实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在一致行动人关系。
- (五) 公司各员工持股计划均设立相互独立的管理机构,且均已放弃其所持股份在上市公司股东大会的表决权。各员工持股计划之间独立核算,本员工持股计划与仍存续的其他3号员工持股计划、买断4号员工持股计划之间不存在关联关系或一致行动关系,公司各员工持股计划所持上市公司权益不予合并计算。
- (六) 本员工持股计划不在第三方为员工参加员工持股计划提供兜底安排。
- (七) 本持股计划的解释权属于董事会。

歌尔股份有限公司董事会

二〇二一年四月十六日

证券代码:002241 证券简称:歌尔股份 公告编号:2021-072

## 歌尔股份有限公司

### 2021年股票期权激励计划(草案)摘要

二〇二一年四月

明册

本公司及全体董事、监事保证本股票期权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。

本公司所有激励对象承诺,公司信息披露文件中存在虚假记载、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。

特别提示

- 1、歌尔股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)(以下简称“本激励计划”或“股票期权激励计划”)系歌尔股份有限公司(以下简称“公司”或“歌尔股份”)依据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)及《深圳证券交易所上市公司业务办理指南第9号——股权激励》(以下简称“《9号指南》”)及其他有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《歌尔股份有限公司章程》的规定编制。
- 2、公司不存在《管理办法》第七十条规定的不得实行股权激励的情形。本激励计划的激励对象不存在《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。
- 3、本激励计划首次授予激励对象总人数为569人,占公司截至2020年12月31日在册员工总人数87,346人的0.65%,本激励计划的激励对象为公司及子公司重要管理骨干、业务骨干,不包括独立董事、监事,亦不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。
- 4、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公司A股普通股股票。本次计划拟授予的股票期权数量为3,560万股,对应的标的股票数量为6,350万股,占公司总股本总额的1.86%。其中首次授予股票期权5,350万股,预留股票期权1,000万股,预留股票期权占本激励计划拟授予股票期权数量总额的77.87%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效激励计划累计获授的股票期权数量累计未超过本激励计划公司总股本总额的1%,公司全部有效的股权激励计划所涉及标的股票总数累计未超过公司总股本的10%。预留授予权益未超过本次股权激励总额的20%。

在本激励计划公告当日至激励对象股票期权行权期间,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利或股份拆细、缩股、配股等事宜,股票期权的数量将做相应的调整。

5、本激励计划首次授予及预留授予的股票期权行权价格为29.48元/股,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个交易日公司的股票交易均价(交易总额/交易总量)为29.48元/股;(2)本激励计划草案公告前20个交易日的公司股票交易均价(交易总额/交易总量)为27.77元/股。

在本激励计划公告当日至激励对象股票期权行权期间,若公司发生分红派息、资本公积金转增股本、派送股票红利或股份拆细、缩股、配股等事宜,股票期权的行权价格将做相应的调整。

6、本激励计划锁定期为48个月,自股票期权首次授予完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止。股票期权授予完成后12个月为等待期,等待期满后为行权期。首次授予股票期权自授予完成后的12个月内分期授予,在该部分股票期权授予完成日起满12个月后,激励对象在可行权日内按50%、50%的行权比例两次授予。

7、激励对象只有在规定的考核年度达到公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标的前提下才可行权。公司业绩考核指标为2021-2022年两个会计年度,每个会计年度考核一次,各考核年度业绩指标为:以2020年营业收入为基数,2021-2022年营业收入增长率分别不低于25%、50%,营业收入占公司经审计合并财务报表营业收入总。

8、公司承诺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。

9、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司审议本激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络方式的投票平台,股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。独立董事就股东大会审议本激励计划相关议案将向所有股东征集委托投票权。

10、公司将按股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,按相关规定召开董事会明确首次授予的激励对象授予股票期权,完成公告、登记,预留期权授予的激励对象应在本计划经股东大会审议通过12个月内确定,超过12个月未明确激励对象的,预留期权失效。

11、本激励计划实施后将不存在导致公司股票期权权益发生变化而不具备上市条件的情况。

#### 第一节 释义

简称	释义
歌尔股份、公司	歌尔股份有限公司
股权激励计划	歌尔股份有限公司2021年股票期权激励计划(草案)
激励对象	《股权激励计划》中明确符合激励条件的激励对象
股票期权	《股权激励计划》中明确符合激励条件的激励对象
股权激励	上市公司给予激励对象在未来一定期限内以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票的行为
行权	激励对象行使股票期权,即以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票
授予	上市公司向激励对象授予股票期权的行为,激励对象必须为交易时
预留	股权激励计划中预留授予股票期权的行为,激励对象必须为交易时
行权期	激励对象行使股票期权,即以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票
等待期	激励对象行使股票期权,即以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票
锁定期	激励对象行使股票期权,即以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票
回购	激励对象行使股票期权,即以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票
注销	激励对象行使股票期权,即以预先设定的激励价格和条件购买一定数量的标的股票
股东大会	《中华人民共和国公司法》
董事会	《中华人民共和国公司法》
监事会	《中华人民共和国公司法》
中国证监会	中国证券监督管理委员会
深交所	深圳证券交易所
《管理办法》	《上市公司股权激励管理办法》

公司依据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》制定本激励计划。本激励计划的目的是:

1、进一步完善公司治理结构,建立健全中长期、有效的激励约束机制,建立和完善公司利益分享机制,促进各方共同努力,实现公司的长远发展。

2、立足于当前公司战略转型的关键时期,建立健全中长期、有效的激励约束机制,充分调动员工的积极性和创造性,吸引和保留优秀管理人才和业务骨干,提高公司员工凝聚力和公司竞争力,确保公司长期、稳定发展。

#### 第二节 激励对象的确定依据

一、激励对象的确定依据

(一) 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

(二) 激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司及公司全资、控股子公司任职的重要管理骨干、业务骨干(不含董事、高管),不包括独立董事和监事,亦不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。所有激励对象在本激励计划的考核期内上市公司及子公司任职并已签署劳动合同。

#### 第三节 激励对象的确定依据

一、激励对象的确定依据

(一) 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。

(二) 激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象为在公司及公司全资、控股子公司任职的重要管理骨干、业务骨干(不含董事、高管),不包括独立董事和监事,亦不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女。所有激励对象在本激励计划的考核期内上市公司及子公司任职并已签署劳动合同。

(三) 激励对象确定的考核依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(十九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(二十九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(三十九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(四十九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(五十九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十四) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十五) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十六) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十七) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十八) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(六十九) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(七十) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(七十一) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(七十二) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

(七十三) 激励对象确定的其他依据

本激励计划的激励对象需满足公司业绩考核指标以及个人绩效考核指标,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定,考核指标由薪酬与考核委员会确定。

- (三) 激励对象确定的原则
- 激励对象限于公司重要管理骨干、业务骨干(不含董事、高管);
- 公司监事、独立董事不得参加本激励计划;
- 单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母和子女不得参加本激励计划;
- 根据《管理办法》第八条规定,下述人员不得参与本激励计划:
  - (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、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计569人,占公司2020年底总人数的比例为0.65%。激励对象全部为公司的主要管理骨干、业务骨干,不包含董事、高级管理人员。激励对象姓名和职务详见《歌尔股份有限公司2021年股票期权激励计划首次授予激励对象名单》。预留授予的激励对象名单由本计划经股东大会审议通过12个月内明确授予,预留授予的股票期权激励对象的标准参照本计划首次授予的标准确定。若公司未能在12个月内授出,预留部分权益失效。

本激励计划授予的激励对象均为重要管理骨干、业务骨干,公司实施股权激励,有利于充分调动员工的积极性和创造性,吸引和保留优秀管理人才和业务骨干,提高公司员工凝聚力和公司竞争力,确保公司长期、稳定发展。

三、激励对象的核实

1. 公司应当在召开股东大会前,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。
2. 公司监事会应对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。
3. 公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露公司监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明,经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

四、激励对象的股票来源、数量及分配

一、激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股股票。

二、数量

本激励计划拟向激励对象授予,350万股股票期权,涉及的股票种类均为人民币A股普通股,约占本激励计划公告日公司股本总额的