（上接B013版）

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权。股票来源为公司向激励对象定向发行的科力尔电机集团股份有限公司A股普通股股票。

三、本激励计划拟授予的股票期权数量为401.25万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.65%。其中，首次授予321.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.52%，约占本次拟授予权益总额的80.00%；预留授予80.25万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.13%，约占本次拟授予权益总额的20.00%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的公司股票总数累计不超过公司股本总额的10%。本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的1%。

自本激励计划公告之日起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、配股等事宜，股票期权的权益数量将进行相应的调整。

四、本激励计划授予的股票期权（含预留）的行权价格为6.57元/股。

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进行相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象不超过79人，包括公司（含子公司）核心员工，不包括独立董事、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。

预留授予的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

六、本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

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下列情形：

（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；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事、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。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在不得成为激励对象的下列情形：

（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、公司承诺，不为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、激励对象承诺，若公司因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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会确定首次授予日，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。预留权益须在本激励计划经股东大会审议通过后的12个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件。

第一章 释 义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

科力尔、公司	指	科力尔电机集团股份有限公司
本激励计划、本计划	指	科力尔电机集团股份有限公司2024年股票期权激励计划（草案）
股票期权	指	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股票的权利
激励对象	指	拟参与本激励计划的人员，包括公司（含子公司）核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自股票期权首次授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止
行权	指	激励对象按照激励计划设定的条件购买公司股票的行为
行权价格	指	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据本激励计划规定，激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《科力尔电机集团股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

第二章 本激励计划的目的与原则

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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工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，公司按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，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，负责拟定和修订本激励计划并提交董事会审议，董事会审议通过后，提交股东大会审议批准。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划相关事宜。

三、监事会是本激励计划的监督机构，负责审核激励对象名单；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；监督本激励计划的实施是否符合法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定。

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，监事会应当就变更后的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明确意见。

五、激励对象获授权益前，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。激励对象获授权益与本激励计划的既定安排存在差异的，监事会应当发表明确意见。

六、激励对象行使权益前，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

本激励计划的激励对象系根据《公司法》《证券法》《管理办法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，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包括公司（含子公司）核心员工，不包括独立董事、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。

二、激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象不超过79人，包括公司（含子公司）核心员工。

所有激励对象必须在公司授予股票期权时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职并签署劳动合同或聘用协议。

预留授予的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内参照首次授予的标准确定。超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司将内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天。

（二）监事会将对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。经董事会调整的激励对象名单亦应经监事会核实。

第五章 股票期权所涉股票来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

二、拟授予股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为401.25万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.65%。其中，首次授予321.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.52%，约占本次拟授予权益总额的80.00%；预留授予80.25万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的0.13%，约占本次拟授予权益总额的20.00%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的10%。本激励计划任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票累计不超过公司股本总额的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，股票期权授予/行权数量将进行相应的调整。

三、拟授予股票期权的分配情况

本激励计划拟授予的股票期权的分配情况如下表所示：

类别	获授数量（万份）	占授予总量的比例	占公司总股本的比例
公司（含子公司）核心员工（79人）	321.00	80.00%	0.52%
预留部分	80.25	20.00%	0.13%
合计	401.25	100.00%	0.65%

注：1、在股票期权授予登记完成前，激励对象离职或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，将未实际授予的股票期权直接调减或在其他激励对象之间进行分配。

2、以上合计数据与各明细数据相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

第六章 本激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、行权安排和限售规定

一、本激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权首次授予登记完成之日起至全部行权或注销之日止，最长不超过60个月。

二、本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内，公司将按相关规定召开董事会确定首次授予日，并完成登记、公告等相关程序。若公司未能在60日内完成上述工作，应当及时披露未完成的原因，并终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。预留权益须在本激励计划经股东大会审议通过后的12个月内授出。

三、本激励计划的等待期

本激励计划首次授予的股票期权的等待期分别为自首次授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月；预留授予的等待期分别自预留授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得转让、质押、抵押、用于担保或偿还债务等。

四、本激励计划的可行权日

本激励计划的等待期届满之后，激励对象按照授予的股票期权进入可行权期。股票期权在满足相应行权条件后将按本激励计划的行权安排进行行权，应遵守中国证监会和证券交易所的相关规定，可行权日必须为交易日，且不得为下列区间日（相关规定发生变化的，自动适用变化后的规定）：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前十五日内；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；

（三）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之日；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

五、本激励计划的行权安排

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至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%
第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至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	30%
第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至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	40%

本激励计划预留授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留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%
第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至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	30%
第三个行权期	自预留授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至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	40%

在上述约定期间内未申请行权或因未达到行权条件而不能申请行权的当期股票期权，公司将按本激励计划的规定办理注销，不得递延至下期行权。

六、本激励计划的限售规定

本激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行，具体如下：

（一）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公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

（二）激励对象为公司董事和高级管理人员及其配偶、父母、子女的，将其持有的公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，减持公司股票还需遵守《上市公司股东减持股份管理暂行办法》《上市公司董事、监事和高级管理人员所持本公司股份及其变动管理规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第18号—股东及董事、监事、高级管理人员减持股份》等相关规定。

（四）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在本激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则其转让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》和《公司章程》的有关规定。

第七章 股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权（含预留）的行权价格为6.57元/股。即，满足行权条件之后，激励对象可以每股6.57元的价格购买公司定向发行的 A 股普通股股票。

二、股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权（含预留）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的80%：

1、本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价（前1个交易日公司股票交易总额/前1个交易日公司股票交易总量），为每股7.79元；

2、本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（前20个交易日公司股票交易总额/前20个交易日公司股票交易总量），为每股8.21元。

三、关于股票期权定价方式的合理性说明

本激励计划拟采用自主定价方式确定股票期权的行权价格，该定价方式以稳定核心人才，促进公司业绩发展为根本目的，本着“重点激励，有效激励”的原则予以确定。

公司专注于电机与智能驱控技术的开发、生产与销售，生产的产品广泛应用于智能家居、办公自动化、安防监控、医疗器械、3D 打印、锂电池设备、机器人与工业自动化设备、新能源汽车等多个领域。公司的快速发展对人力资源提出了更高的要求，人才的流失将会对公司产品研发、市场开拓及日常经营管理活动构成不利影响。因此，充分保障股权激励的有效性是稳定核心人才的重要途径，合适的股权激励比例与价格不仅降低公司留人成本、激发员工动力、吸引并留住优秀的行业人才，同时是公司保持竞争优势、实现可持续发展的重要举措。本激励计划拟授予的激励对象系基于岗位的重要性而确定的，主要为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心员工，稳定和激励该部分人员群体对公司的发展具有重要的战略意义。

为保证激励效果，推动本激励计划的顺利实施，本激励计划授予的股票期权的行权价格考虑了当前二级市场行情，参考了股权激励市场实践案例，并结合公司实际需求而确定的。在该定价水平的基础之上，公司合理确定了激励对象的范围和授予权益数量，不会对公司经营造成负面影响。本次定价方式在兼顾激励效果的同时，亦匹配了较为严谨的考核体系，需要激励对象发挥主观能动性和创造性，激励对象预期收益取决于公司业绩发展和二级市场行情，与股东利益具有一致性。股权激励的内在机制决定了本激励计划的实施将对公司持续经营能力和股东权益带来正面影响。

综上，在符合现行规则的前提之下，本激励计划从稳定核心人才、保持公司薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发，综合考虑了激励力度、公司业绩状况等因素，确定股票期权的行权价格采用自主定价方式。

第八章 股票期权的授予与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应向激励对象授予股票期权；反之，未满足下列任一条件的，公司不得向激励对象授予股票期权。

（一）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。

（二）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，同时满足下列条件的，激励对象获授的股票期权方可行权：

（一）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。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近一个会计年度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；

2、最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

3、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；

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）公司层面业绩考核

本激励计划首次授予的股票期权行权对应的考核年度为2024年-2026年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各行权期内，公司须满足对应考核年度扣非净利润为正数的前提条件，并在此基础上设置公司业绩考核目标，具体如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2024年	2024年营业收入不低于14.25亿元
第二个行权期	2025年	2024-2025年两年营业收入累计值不低于29.92亿元
第三个行权期	2026年	2024-2026年三年营业收入累计值不低于47.16亿元

若本激励计划预留授予的股票期权于2024年第三季度报告披露之前授予，预留授予的股票期权行权对应的考核年度及业绩考核目标与首次授予的股票期权行权对应的考核年度及业绩考核目标一致。

若本激励计划预留授予的股票期权于2024年第三季度报告披露之后授予，预留授予的股票期权行权对应的考核年度为2025年-2027年三个会计年度，每个会计年度考核一次。各行权期内，公司须满足对应考核年度扣非净利润为正数的前提条件，并在此基础上设置公司业绩考核目标，具体如下表所示：

行权安排	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025年	2025年营业收入不低于15.67亿元
第二个行权期	2026年	2025-2026年两年营业收入累计值不低于32.91亿元
第三个行权期	2027年	2025-2027年三年营业收入累计值不低于51.88亿元

注：1、上述业绩考核指标均以公司经审计的合并财务报表所载数据为准。

2、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司须满足对应考核年度扣非净利润为正数的前提条件，若未满足前提条件或相应业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年已获授但尚未行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核

激励对象的个人绩效考核按照公司现行的薪酬与绩效考核体系执行，行权期内，依据相应的考核结果，确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量。个人绩效考核结果划分为“A”、“B”、“C”、“D”共计4个等级，以对应的个人层面行权比例确定激励对象当期实际可行权的股票期权数量：

考核等级	A	B	C	D
个人层面可行权比例	100%	80%	60%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核目标的前提之下，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=个人当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例。对应当期未能行权的股票期权，由公司注销。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划考核体系的设定符合《管理办法》等法律、法规和《公司章程》的有关规定。本激励计划考核体系分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面满足对应考核年度扣非净利润为正数的前提条件，以营业收入作为考核指标，营业收入指标是衡量公司经营状况和市场占有能力、预测公司经营业务拓展趋势的重要标志，直接反映公司的成长能力和行业竞争力提升，具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况、公司未来的发展规划等相关因素，有效兼顾考核的可行性和激励效果。

除公司层面业绩考核外，公司还设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作成果做出较为准确、全面的评价。公司将根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象是否达到股票期权可行权条件以及具体的可行权数量。

综上，本激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性。一方面，有利于充分调动激励对象的积极性和创造性，促进公司核心队伍的建设；另一方面，对激励对象起到良好的约束作用，为公司未来经营战略和目标的实现提供了坚实保障。

四、实行多期激励计划，后期激励计划公司业绩低于前期激励计划的合理性说明

本激励计划公司层面业绩考核目标低于公司2021年股票期权激励计划、2023年限制性股票激励计划重合年度的业绩考核目标，主要原因为宏观经济环境、行业状况、市场形势等发生较大变化。同时，公司已实施的2021年股票期权激励计划首次授予的第二、三个行权期及预留授予的第一、二个行权期未达到设定的考核目标，以及公司已实施的2023年限制性股票激励计划首次授予的第一个解除限售期未达到设定的考核目标，对公司部分核心员工的积极性产生影响，

为充分落实员工激励机制，保持公司对核心人才的吸引力和激励效果，公司综合考虑历史业绩、经营环境及内部管理等因素，制定本激励计划，公司层面业绩考核目标具有合理性及可操作性，符合《管理办法》第十四条之规定。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权授予/行权数量的调整方法

股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项的，应对股票期权的授予/行权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q＝Q0×（1＋n）

其中：Q0为调整前的股票期权授予/行权数量；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例（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授予/行权数量。

（二）配股

Q＝Q0×P1×（1＋n）÷（P1＋P2×n）

其中：Q0为调整前的股票期权授予/行权数量；P1为股权登记日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前总股本的比例）；Q为调整后的股票期权授予/行权数量。

（三）缩股

Q＝Q0×n

其中：Q0为调整前的股票期权授予/行权数量；n为缩股的比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的股票期权授予/行权数量。

（四）派息、增发

公司有派息或增发新股的，股票期权的授予/行权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

股票期权行权前，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、派息等事项的，应对股票期权的行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P＝P0÷（1＋n）

其中：P0为调整前的股票期权行权价格；n为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比例；P为调整后的股票期权行权价格。

（二）配股

P＝P0×（P1＋P2×n）÷[P1×（1＋n）]

其中：P0为调整前的股票期权行权价格；P1为股权登记日收盘价；P2为配股价格；n为配股的比例（即配股的股数与配股前总股本的比例）；P为调整后的股票期权行权价格。

（三）缩股

P＝P0÷n

其中：P0为调整前的股票期权行权价格；n为缩股的比例；P为调整后的股票期权行权价格。

（四）派息

P＝P0－V

其中：P0为调整前的股票期权行权价格；V为每股的派息额；P为调整后的股票期权行权价格。经派息调整后，P仍须大于1。

（五）增发

公司有增发新股的，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划调整的程序

当出现上述情况时，应由董事会审议通过关于调整股票期权授予/行权数量和/或行权价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》的有关规定和本激励计划的安排出具意见。上述调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董会决议公告，同时公告法律意见书。

第十章 股票期权的会计处理

根据《企业会计准则第11号—股份支付》的相关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据可行权人数变动、考核完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日的股票期权公允价值，将当期取得的服务计入相关成本/费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

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模型计算股票期权的公允价值，具体参数选取如下：

（一）标的股价：7.75元/股（2024年8月23日公司股票收盘价为7.75元/股，假设为授予日收盘价）；

（二）有效期：1年、2年、3年（股票期权授予登记完成之日至各行权期首个行权日的期限）；

（三）历史波动率：20.79%、18.43%、19.24%（深证综指最近1年、2年、3年的年化波动率）；

（四）无风险利率：1.52%、1.63%、1.73%（中债国债1年期、2年期、3年期到期收益率）；

（五）股息率：1.80%（公司所属申万行业类“电气设备-电机”最近1年的年化股息率，数据来源：同花顺iFinD金融数据终端）。

二、激励成本对公司经营业绩影响的预测算

根据中国会计准则要求，假设本激励计划于2024年9月向激励对象首次授予股票期权321.00万份，行权价格为6.57元/股，预计确认激励成本将按照本激励计划的行权安排分期摊销。预计本激励计划首次授予股票期权产生的激励成本摊销情况如下表所示：

预计激励成本（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）	2026年（万元）	2027年（万元）
462.74	87.24	219.29	111.82	44.40

注1：上述预计结果并不代表本激励计划最终的会计成本。实际会计成本除与实际授予日情况有关之外，还与实际生效和失效的股票期权数量有关。

注2：因实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

经初步预计，本激励计划实施产生的激励成本将对公司相关各期经营业绩有所影响，但与此同时，本激励计划的实施将进一步提升员工的凝聚力、团队的稳定性，并有效激发管理团队的积极性，从而提高公司的经营效率，提升公司的内在价值。

第十一章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式

一、公司情况发生变化的处理方式

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

1、公司控制权变更；

2、公司合并、分立。

（二）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。

（三）公司因信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予条件或行权条件的，未授予的股票期权不得授予，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，激励对象获授股票期权已行权的，由公司董事会应负责收回激励对象所得利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象发生下列情形之一的，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销：

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。

（二）激励对象的职务发生变更，但仍在公司（含子公司）任职的，已获授但尚未行权的股票期权不做变更。但是，激励对象因触犯法律、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职务发生变更，但仍在公司（含子公司）任职的，自该情形发生之日起，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；其获授的股票期权已行权的，返还参与本激励计划所获得的全部利益。

（三）激励对象与公司（含子公司）解除劳动关系或聘用关系的，自该情形发生之日起，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。但是，激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或者渎职等行为损害公司利益或者声誉而导致与公司解除劳动关系或聘用关系的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；其获授的股票期权已行权的，返还参与本激励计划所获得的全部利益。

（四）激励对象丧失劳动能力、身故而离职的，自该情形发生之日起，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（五）激励对象正常退休，且退休后不再继续为公司（含子公司）提供服务的，自该情形发生之日起，已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（六）有关规定明确须由公司董事会决议通过的事项除外，其他事项可由公司董事长或其授权的适当人士代表公司董事会直接行使（包括但不限于具体情形的认定及相应的处理方式）。

第十二章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《股票期权授予协议》发生争议或纠纷的，双方应通过协商方式解决。自争议或纠纷发生之日起60日内双方未能通过上述方式解决的，任何一方均有权向公司机构所在地具有管辖权的人民法院提起诉讼。

第十三章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划依据的相关法律、法规、规章、规范性文件等发生变化的，适用变化后的相关规定。

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

科力尔电机集团股份有限公司董事会

2024年8月26日

证券代码：002892 证券简称：科力尔 公告编号：2024-054

科力尔电机集团股份有限公司关于变更注册资本及修订〈公司章程〉的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

科力尔电机集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2024年8月23日召开了第三届董事会第十七次会议，审议通过了《关于变更注册资本及修订（公司章程）的议案》，并将该议案提交公司股东大会审议。

具体变更内容如下：

一、公司注册资本变更情况

（一）利润分配及资本公积金转增股本情况

根据公司2023年度股东大会审议通过的《关于公司2023年度利润分配及资本公积金转增股本方案的议案》，公司2023年权益分派以总股本444,149,505股为基数，向全体股东每10股派0.90元人民币（含税），同时以资本公积金向全体股东每10股转增4股。公司已于2024年5月29日实施完毕该方案，公司股份总数由444,149,505股增加至621,809,307股，公司注册资本由人民币444,149,505元变更为人民币621,809,307元。

（二）回购注销2023年限制性股票激励计划部分限制性股票

于2024年4月25日召开第三届董事会第十五次会议、第三届监事会第十五次会议，审议通过了《关于回购注销部分限制性股票的议案》，同意经公司2023年年度权益分配实施后，回购注销2023年限制性股票激励计划首次授予17名激励对象第一个限售期不满足解除限售条件的1,008,420股限制性股票予以回购注销，回购价格为3.344元/股。上述议案已于2024年5月17日经公司2023年年度股东大会审议通过。2024年7月8日，公司在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司办理了上述部分限制性股票的回购注销手续。本次回购注销完成后，公司股份总数由621,809,307股减少至620,800,887股，公司注册资本由人民币621,809,307元变更为人民币620,800,887元。

综上，本公司的总股本由444,149,505股增至620,800,887股，公司注册资本由人民币444,149,505元变更为人民币620,800,887元。

二、公司章程的修订情况

公司根据上述注册资本的变更及《深圳证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《上市公司监管指引第3号——上市公司现金分红》等法律、法规的要求将《公司章程》中有关注册资本、利润分配政策等内容作相应修订，并提请股东大会授权公司董事会及相关人员根据公司登记相关规定，向永州市市场监督管理局办理变更登记和备案事宜。

修订条款对照表如下：

变更事项	变更前内容	变更后内容
修改	第五条 公司注册资本为人民币444,149,505元。	第五条 公司注册资本为人民币620,800,887元。
修改	第二十条 公司股份总数为444,149,505股，全部为普通股。	第二十条 公司股份总数为620,800,887股，全部为普通股。
修改	第二十四条公司不得收购本公司股份。但是，有下列情形之一的除外： （一）减少公司注册资本； （二）与持有本公司股份的其他公司合并； （三）将股份用于员工持股计划或股权激励； （四）股东因对股东大会作出的公司合并、分立决议持异议，要求公司收购其股份； （五）将股份用于转换公司发行的可转换为股票的公司债券； （六）公司为维护公司价值及股东权益所必需。 前款第（六）项所指情形，应当符合以下条件之一： 1.公司股票收盘价格低于最近一期每股净资产； 2.连续二个个交易日内公司股票收盘价格跌幅累计达到百分之二十； 3.公司股票收盘价格低于最近一年股票最高收盘价格的百分之五十； 4.中国证监会规定的其他条件。	第二十四条 公司不得收购本公司股份，但是，有下列情形之一的除外： （一）减少公司注册资本； （二）与持有本公司股份的其他公司合并； （三）将股份用于员工持股计划或股权激励； （四）股东因对股东大会作出的公司合并、分立决议持异议，要求公司收购其股份； （五）将股份用于转换公司发行的可转换为股票的公司债券； （六）为维护公司价值及股东权益所必需。 前款第（六）项所指情形，应当符合以下条件之一： 1.公司股票收盘价格低于最近一期每股净资产； 2.连续二个个交易日内公司股票收盘价格跌幅累计达到百分之二十； 3.公司股票收盘价格低于最近一年股票最高收盘价格的百分之五十； 4.中国证监会规定的其他条件。
修改	第十八条 股东（包括股东代理人）以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。 股东大会审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者表决应当单独计票。单独计票结果应当及时公开披露。 前款所称影响中小投资者利益的重大事项是指依据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》应当由独立董事发表独立意见的事项。中小投资者是指除公司董事、监事、高级管理人员以及单独或者合并持有公司百分之五以上股份的股东以外的其他股东。 公司持有的本公司股份没有表决权，且该部分股份不计入出席股东大会有表决权的股份总数。 股东买入公司有表决权的股份违反《证券法》第六十三条第一款、第二款规定的，该超过规定比例部分的股份在买入后的三十六个月内不得行使表决权，且不计入出席股东大会有表决权的股份总数。 公司董事会、独立董事持有百分之一以上有表决权股份的股东或者依照法律、行政法规或者中国证监会的规定设立的投资者保护机构可以公开征集股东投票权。征集股东投票权应当向被征集人充分披露具体投票意向等信息。禁止以有偿或者变相有偿的方式征集股东投票权。除法定条件外，公司不得对征集投票权提出最低持股比例限制。	第十八条 股东