

(上接A13版)

第八章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格
本激励计划授予员工的股票期权行权价格为每股6.93元,即满足行权条件且激励对象获得的每一份股票期权拥有在行权期间以内以6.93元的价格购买1股公司股票的权利。预留部分股票期权的行权价格参考首次授予股票期权的行权价格原则确定。

二、行权价格的确定方法

(一)首次授予的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的二者:
1.本激励计划公告前1个交易日公司股票交易均价,本激励计划公布前1个交易日公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/前1个交易日股票交易总量),每股6.89元;
2.本激励计划公告前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。本次选取股权激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价(前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量),为每股6.93元。

(二)预留股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权行权价格的确定方法参照首次授予股票期权的确定方法,并披露授权情况的摘要。预留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的二者:
1.预留股票期权授权董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价;
2.预留股票期权授权董事会决议公布前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。

第九章 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,则不得向激励对象授予股票期权。

(一)公司未发生以下任一情形

- 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;
 - 最近一个会计年度财务会计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;
 - 上两年度内公司出现未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;
 - 法律法规规定不得进行股权激励的;
 - 中国证监会认定的其他情形。
- (二)激励对象未发生以下任一情形:
- 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;
 - 中国证监会认定的其他情形。

二、股票期权的行权条件

各行权期间,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)公司未发生以下任一情形

- 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;
 - 最近一个会计年度财务会计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;
 - 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;
 - 法律法规规定不得进行股权激励的;
 - 中国证监会认定的其他情形。
- (二)激励对象未发生以下任一情形:
- 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;
 - 中国证监会认定的其他情形。

6. 中国证监会认定的其他情形。
公司发生上述(一)至(二)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,无一激励对象发生上述(二)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。

(三)公司层面业绩考核要求

本激励计划下授予股票期权的考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次,公司需满足以下两个条件之一,方可行权。首次授予及预留部分的股票期权各年度业绩考核目标如下表所示:

(1)第一个行权期

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023年	公司2023年营业收入不低于10.10亿元/归母净利润不低于7千万元

行权期内,股票期权的行权条件达成,则激励对象按照本激励计划的比例行权。如公司未满足相应业绩考核目标的,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。

(2)第二及第三个行权期

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第二个行权期	2024年	公司2024年营业收入不低于10亿元/归母净利润不低于1,500万元
第三个行权期	2025年	公司2025年营业收入不低于12亿元/归母净利润不低于1.2亿元

(3)预留部分股票期权

若预留部分股票期权在公司2023年第三季度报告披露之前授予,则各年度业绩考核目标与首次授予一致;若预留部分股票期权在公司2023年第三季度报告披露之后授予,则各年度业绩考核目标如下表所示:

行权期	对应考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2023年	公司2023年营业收入不低于10亿元/归母净利润不低于7,500万元
第二个行权期	2024年	公司2024年营业收入不低于12亿元/归母净利润不低于1亿元

注1:上述业绩考核目标不构成对公司投资者的业绩预期和业绩承诺。
注2:上述“归母净利润”考核指标是指以公司经审计的合并报表归属于上市公司股东的净利润为计算依据,并剔除公司实施股票期权激励计划及员工持股计划产生的股份支付费用的影响后金额。若“归母净利润”年度考核指标为负值,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。

公司将根据各考核年度业绩的实际完成情况(实际完成情况R=考核年度公司实际完成值/考核年度公司业绩目标值×100%),根据下表确定的所有激励对象公司层面业绩考核目标:

业绩考核目标(R)	公司层面业绩考核目标(X)
R≥100%	X=100%
100%>R≥70%	X=R
R<70%	X=0%

行权期内,公司为满足当年行权的激励对象办理行权事宜。若公司业绩考核目标小于70%,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;若公司业绩考核目标达成率大于70%且小于100%,未能行权的部分股票期权,由公司注销。

(四)个人层面绩效考核要求

根据公司制定的绩效管理政策,在本激励计划有效期内各年度,对激励对象进行考核,个人层面绩效考核结果如下表所示:

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
考核结果	100%	100%	0%	0%

若公司层面业绩考核达标,激励对象个人当年实际行权额度=个人当年计划行权额度×A可行权比例。激励对象当期可行权的股票期权因考核原因不得行权的,可递延至下一年度,由公司统一安排注销。

(五)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股票期权激励计划的考核指标分为两个层次,分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩考核指标选取了营业收入和归母净利润两项,其中一项达成目标即可。营业收入和归母净利润指标反映了公司市场规模、全面成长和盈利能力。

奥拓电子致力于成为世界级的智能终端设备供应商,成为股东及员工实现价值的理想地。她始终坚持产品创新及技术研发解决客户痛点,为客户提供持续创造价值,为更多客户的通讯信息提供、研发及交付提供专业化产品及解决方案。在综合考虑当下的发展挑战,而面临的环境、行业、发展现状、市场竞争等情况有关的基础上,经过合理预测和谨慎制定本计划的激励目的,说明了公司未来发展考核目标,该目标具有可实现性,有利于调动公司核心团队积极性和创造性,确保了公司未来发展考核目标的实现,从而为股东带来长期回报。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为合理的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否达到行权条件。

上述公司层面业绩考核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,能够达到本激励计划的考核目的。

风险性提示:本次激励计划所设定的业绩指标具有一定的可实现性,但未来由于受到宏观经济环境的变化、行业景气度的波动、市场竞争加剧等原因的影响,公司也可能存在业绩无法达成的风险,提请广大投资者注意。

第十章 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

若在激励对象行权前公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、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:

(一)资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$Q=Q_0 \times (1+n)$
其中:Q0为调整前的股票期权数量;n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率;Q为调整后的股票期权数量。

(二)配股

$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) = (P_1 + P_2) \times n$
其中:P0为调整前的股票期权数量,P1为股权登记日当日收盘价,P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数/配股前公司总股本的比例);Q为调整后的股票期权数量。

(三)缩股

$Q=Q_0 \times n$
其中:Q0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。

(四)派息、增发

公司对派息或增发新股的,股票期权数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项,应对股票期权行权价格进行相应的调整。调整方法如下:

(一)资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细

$P=P_0 \times (1+n)$
其中:P0为调整前的行权价格;n为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率;P为调整后的行权价格。

(二)配股

$P=P_0 \times (P_1 + P_2) \times n = P_1 \times (1+n)$
其中:P0为调整前的行权价格,P1为股权登记日当日收盘价,P2为配股价格;n为配股的比例(即配股的股数/配股前公司总股本的比例);P为调整后的行权价格。

(三)缩股

$P=P_0 \times n$
其中:P0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。

(四)派息

$P=P_0 - P_1$
其中:P0为调整前的行权价格;P1为每股的派息额;P为调整后的行权价格。经派息调整后,P仍须大于1。

(五)增发

公司对增发新股的,股票期权的行权价格不做调整。

三、股票期权激励计划调整的程序

当出现上述情形时,应由公司董事会审议通过调整股票期权数量、行权价格的议案,公司应聘请律师就上述调整事项是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的有关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,同时告知证券交易所备案。

第十一章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的规定,公司将根据每个资产负债表日,根据可行权人数变动、行权条件达成等情况后续信息,修正预计可行权的股票期权数量,并按授权日授予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、股票期权激励计划的计算方法

根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》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。公司选用Black-Scholes模型计算股票期权的公允价值,并于2023年8月4日使用该模型对首次授予的500万份股票期权的公允价值进行测算(授予日进行正式测算),具体参数选取如下:

- 标的价格:6.93元/股(假设授予日公司股票价格为6.93元/股)
- 有效期:分别为12个月、24个月、36个月(授予之日起至每个行权期首个行权的日期)
- 波动率:分别为15.8802%、18.8248%、19.2006%(采用中证综指指数在1年内、2年、3年的波动率)

(四)无风险利率:1.50%、2.10%、2.75%(采用中国人民银行发布的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率)

(五)股息率:取本激励计划公告前公司最近3年平均股息率,即2020年至2022年3年平均股息率0.04%。

二、激励成本对公司经营业绩影响的预测

公司按照公允价值计量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,该费用将在本激励计划的有效期内按照行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。假设首次授予日为2023年8月,则2023年—2026年股票期权成本摊销情况测算如下表所示:

首次授予股票期权数量(万份)	需摊销金额(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)	2026年(万元)
500	4110.3	603.3	1045.2	1134.9	432.8

注:1.上述计算结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本将与实际授予日授予日收盘价和股价波动率相关,及与实际生效人数等因素有关。同时,公司提醒股东注意上述股份支付费用可能对业绩的影响。

2.上述测算费用仅是对公司经营业绩影响的测算,将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。公司以目前最新初步预估,在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下,股票期权激励计划的有效期内各年净利润有所影响,但影响程度不大。若考虑股票期权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,降低经营成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于其带来的费用增加。

上述测算部分不包含预留的100万份股票期权,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。预留股

票期权的会计处理同首次授予股票期权的会计处理。

第十二章 公司与激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理情形

(一)公司出现下列情形之一时,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:

- 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;
- 最近一个会计年度财务会计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;
- 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;
- 法律法规规定不得进行股权激励的;
- 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二)公司出现下列情形之一时,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:

- 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;
- 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;
- 法律法规规定不得进行股权激励的;
- 中国证监会认定的其他情形。

(三)公司出现下列情形之一时,本激励计划不发生变更,按本激励计划的规范继续执行:

- 公司控制权发生变更;
- 公司出现合并、分立等情形。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

(一)激励对象发生职务变动,但仍任在公司内,或在任公司控股子公司内任职的,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。

(二)激励对象因不能胜任本职工作、触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违法或违纪行为给公司利益造成损害或声誉导致的风险变更,或因内部控制导致公司或其控股子公司解除与激励对象劳动关系或劳动关系解除,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。

(三)激励对象因触犯法律法规、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为或因严重失职、渎职等行为给公司利益造成损害或声誉导致的风险变更,或因内部控制导致公司或其控股子公司解除与激励对象劳动关系或劳动关系解除,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。

(四)激励对象因退休或丧失劳动能力而离职,其获授的股票期权按授完丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,且其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

(五)激励对象因丧失劳动能力而离职,其获授的股票期权按授完丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行,且其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税及其它税费;

2. 激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的,其获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税及其它税费。

(七)激励对象身故的处理:激励对象身故,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按照身故前本激励计划规定的程序进行,个人绩效考核考核结果不再纳入可行权条件。继承人在继承前 需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税及其它税费;

2. 激励对象因丧失劳动能力而离职,其获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(八)其它未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《2023年股票期权授予协议书》所发生的相关争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若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相关争议或纠纷,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十三章 附则

- 本激励计划由公司股东大会审议通过生效;
- 本激励计划由公司董事负责解释。

深圳市奥拓电子股份有限公司
董事会

二〇二四年九月十一日

证券代码:002537 证券简称:奥拓电子 公告编号:2023-061

深圳市奥拓电子股份有限公司 2023年度员工持股计划 (草案修订稿)摘要

二〇二四年九月

声明

一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二、本激励计划由公司董事负责解释。

三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四、本激励计划由公司董事负责解释。

五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

六、本激励计划由公司董事负责解释。

七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

八、本激励计划由公司董事负责解释。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十、本激励计划由公司董事负责解释。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十二、本激励计划由公司董事负责解释。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十四、本激励计划由公司董事负责解释。

十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十六、本激励计划由公司董事负责解释。

十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十八、本激励计划由公司董事负责解释。

十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十、本激励计划由公司董事负责解释。

二十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十二、本激励计划由公司董事负责解释。

二十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十四、本激励计划由公司董事负责解释。

二十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十六、本激励计划由公司董事负责解释。

二十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十八、本激励计划由公司董事负责解释。

二十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十、本激励计划由公司董事负责解释。

三十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十二、本激励计划由公司董事负责解释。

三十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十四、本激励计划由公司董事负责解释。

三十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十六、本激励计划由公司董事负责解释。

三十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十八、本激励计划由公司董事负责解释。

三十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四十、本激励计划由公司董事负责解释。

本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二、本激励计划由公司董事负责解释。

三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四、本激励计划由公司董事负责解释。

五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

六、本激励计划由公司董事负责解释。

七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

八、本激励计划由公司董事负责解释。

九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十、本激励计划由公司董事负责解释。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十二、本激励计划由公司董事负责解释。

十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十四、本激励计划由公司董事负责解释。

十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十六、本激励计划由公司董事负责解释。

十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

十八、本激励计划由公司董事负责解释。

十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十、本激励计划由公司董事负责解释。

二十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十二、本激励计划由公司董事负责解释。

二十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十四、本激励计划由公司董事负责解释。

二十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十六、本激励计划由公司董事负责解释。

二十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

二十八、本激励计划由公司董事负责解释。

二十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十、本激励计划由公司董事负责解释。

三十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十二、本激励计划由公司董事负责解释。

三十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十四、本激励计划由公司董事负责解释。

三十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十六、本激励计划由公司董事负责解释。

三十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

三十八、本激励计划由公司董事负责解释。

三十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四十、本激励计划由公司董事负责解释。

四十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四十二、本激励计划由公司董事负责解释。

四十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四十四、本激励计划由公司董事负责解释。

四十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四十六、本激励计划由公司董事负责解释。

四十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

四十八、本激励计划由公司董事负责解释。

四十九、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

五十、本激励计划由公司董事负责解释。

五十一、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

五十二、本激励计划由公司董事负责解释。

五十三、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

五十四、本激励计划由公司董事负责解释。

五十五、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;

五十六、本激励计划由公司董事负责解释。

五十七、本激励计划经公司股东大会审议通过生效;