

证券代码：833509

证券简称：同惠电子

公告编号：2022-076



常州同惠电子股份有限公司
2022年股权激励计划
(草案)

二〇二二年九月

声明

本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：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，将由本股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、本激励计划依据《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》《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《常州同惠电子股份有限公司章程》等规定制订。

二、本激励计划为限制性股票激励计划，股票来源为向激励对象定向发行的本公司普通股股票。符合本激励计划授予条件的激励对象，以授予价格获得公司定向发行的限制性普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司进行登记。在满足相应解限售条件后，分次解除股票的限售。激励对象在获授的限制性股票解限售前，公司股东权利依法受到限制，该限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务等。

三、本激励计划草案启动前公司股本总额为10620.31万股，本激励计划拟向激励对象授予300.50万股限制性股票（最终数量以实际认购数量为准），占本激励计划公告时公司股本总额的2.83%。其中首次授予254.5万股，占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.40%，约占本次授予权益总额的84.69%，预留46万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的0.43%，约占本次授予权益总额的15.31%。

本激励计划预留部分未超过本次拟授予权益总量的20%，预留部分股权的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，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的标准确定。

公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票数量累计未超过本激励计划提交股东大会时公司股本总额的30%。本计划中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本公司股票，累计不超过本计划提交股东大会审议时公司股本总额的1%。

四、本激励计划限制性股票的授予价格（含预留）为7.10元/股。若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，限制性股票的授予价格将根据本激励计划进行相应的调整。

五、本激励计划拟授予激励对象总人数为80人，均为公司公告本激励计划时在公司（含控股子公司）任职的核心员工。

六、本激励计划限制性股票的有效期为自限制性股票授予日起至所有限制性股票解除限售完毕之日止，最长不超过48个月。本激励计划授予限制性股票的限售期分别为自激励对象获授的限制性股票授予日起12个月、24个月、36个月（预留部分股票解除限售详见方案约定）。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》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情形；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、本激励计划首次授予的激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》《北京证券交易所股票上市规则（试行）》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、高级管理人员的情形；

（五）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形；

（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限制性股票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、公司所有激励对象承诺，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，导致不符合授予限制性股票或限制性股票解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司按授予价格统一回购注销处理，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当将所获得的全部利益返还公司。

十一、本激励计划对激励对象设置的公司层面业绩考核指标和目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

十二、本激励计划经公司股东大会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，且达到本激励计划规定的满足条件时，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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。根据《上市公司股权激励管理办法》等规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

第一章 释义	7
第二章 股权激励计划的目的	9
第三章 股权激励计划的管理机构	10
第四章 激励对象的确定依据和范围	11
第五章 股权激励计划拟授出的权益情况及分配	13
第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排	18
第七章 限制性股票的授予价格及确定方法	21
第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件	22
第九章 股权激励计划的调整方法和程序	26
第十章 股权激励的会计处理	28
第十一章 股权激励计划的相关程序	30
第十二章 公司与激励对象各自的权利义务	34
第十三章 公司/激励对象发生异动时的处理	36
第十四章 上市公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制	39
第十五章 附则	40

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：

释义项目		释义
同惠电子、本公司、公司	指	常州同惠电子股份有限公司
激励计划、本激励计划	指	常州同惠电子股份有限公司2022年限制性股票激励计划
草案、股权激励计划草案	指	常州同惠电子股份有限公司2022年股权激励计划（草案）
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期及解除限售条件，在达到本激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
预留权益	指	本激励计划推出时未明确激励对象、本激励计划实施过程中确定激励对象的权益
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、核心员工
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解限售	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，上市公司协助激励对象，办理股票解除限售登记的行为
解限售条件	指	限制性股票计划所设立的，激励对象为获得限制性股票所需满足的获益条件

触发值	指	公司达到预设营业目标后，激励方案激活，全体激励对象按照约定解锁相应限制性股票。
目标值	指	公司设定的营业目标
解限售日	指	限制性股票解除限售登记之日
《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》
《持续监管办法》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管办法（试行）》
《上市规则》	指	《北京证券交易所股票上市规则（试行）》
《北交所3号指引》	指	《北京证券交易所上市公司持续监管指引第3号——股权激励和员工持股计划》
《公司章程》	指	《常州同惠电子股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	北京证券交易所
元	指	人民币元

注：

1.本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标；

2.本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第二章 股权激励计划的目的

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，充分调动公司核心员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。

依据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《北交所3号指引》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

截止到本激励计划公告日，公司未同时实施的其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

第三章 股权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。董事会负责拟订和修订本激励计划，审议通过后报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本激励计划的监督机构，应当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。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和北交所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将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股权激励方案之前对其进行变更的，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。

五、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就股权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激励计划安排存在差异，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。

六、激励对象获授的限制性股票在解限售前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象解限售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

激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《持续监管办法》《上市规则》《北交所3号指引》等有关法律、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

本次股权激励对象为公司（含控股子公司）的核心员工，以上激励对象与实施股权激励计划的目的相符合。

二、激励对象的范围

说明本计划激励对象不包括公司独立董事、监事、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东。

本激励计划的激励对象为公司（含控股子公司）的核心员工，共计80人，占公司（含控股子公司）截至2022年6月30日全部职工人数的27.68%。

以上激励对象中，核心员工的认定由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内与公司（含控股子公司）具有聘用、雇佣或劳务关系。

本激励计划存在预留权益，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当次激励对象相关信息。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的标准确定。

以上激励对象中，包括特别激励对象ZHAO XIN ZHE、REN JING。

三、特殊情形的说明

（一）公司不存在下列情形

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）激励对象不存在下列情形

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。

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，回购注销其已获授但尚未解除限售的限制性股票。

四、激励对象的核实

（一）公司董事会审议通过本激励计划后，公司将通过指定网站或其他途径，按要求及时披露激励对象相关信息，公示期不少于10天。

（二）本次股权激励计划需公司监事会充分听取公示意见，在公示期满后对激励对象名单进行审核，并在公司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 股权激励计划拟授出的权益情况及分配

一、激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为限制性股票。

二、激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划标的股票来源方式为公司向激励对象定向发行的本公司普通股股票。

三、本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划草案启动前公司股本总额为10620.31万股，本激励计划拟向激励对象授予300.50万股限制性股票（最终数量以实际认购数量为准），涉及的标的股票种类为人民币普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额的2.83%。其中首次授予254.5万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额的2.40%，约占本次授予权益总额的84.69%，预留46万股，约占本激励计划草案公告时公司总股本的0.47%，约占本次授予权益总额的15.31%。

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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的30%。

四、激励对象名单及拟授出权益分配情况

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占激励计划拟授出权益总量的比例	涉及标的股票数量 (万股)	涉及标的股票数量占激励计划公告日股本总额的比例
刘亚国	核心员工	7	2.33%	7	0.07%
陈绪聪	核心员工	6	2.00%	6	0.06%
黄庭	核心员工	6	2.00%	6	0.06%
何其齐	核心员工	5	1.66%	5	0.05%
吴强	核心员工	5	1.66%	5	0.05%
宋苏洋	核心员工	5	1.66%	5	0.05%
ZHAO XIN ZHE	核心员工	5	1.66%	5	0.05%
许海平	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
武胜强	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
李春生	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
张立	核心员工	4	1.33%	4	0.04%

陈乐乐	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
陆去疾	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
王晓森	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
商洪福	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
王波	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
许剑雷	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
程梦理	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
钱小秋	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
周剑	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
冯斌	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
胡勇	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
谢增辉	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
唐健	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
吴海浪	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
陆群	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
王磊	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
姚增伟	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
冯益华	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
臧建伟	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
王男	核心员工	4	1.33%	4	0.04%
陶丁愉	核心员工	3.5	1.16%	3.5	0.03%
顾皓煜	核心员工	3.5	1.16%	3.5	0.03%
曹晨	核心员工	3.5	1.16%	3.5	0.03%
曹俊贤	核心员工	3.5	1.16%	3.5	0.03%
王美宝	核心员工	3.5	1.16%	3.5	0.03%
吴晨辉	核心员工	3.5	1.16%	3.5	0.03%
REN JING	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
张珂迪	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
顾剑	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
吴进进	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
殷亚明	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
陈生海	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
余晓文	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
王强	核心员工	3	1.00%	3	0.03%

朱迪	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
王丽	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
周鹤峰	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
孙俊平	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
何斌	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
钱宁栋	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
吴新建	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
钱丽华	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
黄维	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
唐俊杰	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
黄韡霖	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
殷杰	核心员工	3	1.00%	3	0.03%
李耀	核心员工	1	0.33%	1	0.01%
申宁夏	核心员工	2.5	0.83%	2.5	0.02%
吴明阳	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
赵旭	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
刘通	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
何爱群	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
陈茜	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
韩德新	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
崔香	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
陈娟瑜	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
洪旭	核心员工	1	0.33%	1	0.01%
周麟	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
黄锦栋	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
杭新亚	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
房春华	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
潘梦云	核心员工	2	0.67%	2	0.02%
沈琼	核心员工	1.5	0.50%	1.5	0.01%
丁迎娣	核心员工	1.5	0.50%	1.5	0.01%
孟祥嵘	核心员工	1.5	0.50%	1.5	0.01%
万小丽	核心员工	1.5	0.50%	1.5	0.01%
李红霞	核心员工	1.5	0.50%	1.5	0.01%
杜丽	核心员工	1.5	0.50%	1.5	0.01%

江翠珍	核心员工	1	0.33%	1	0.01%
激励合计（80人）		254.5	84.69%	254.5	2.40%
预留		46	15.31%	46	0.43%
总计		300.5	100%	300.5	2.83%

注：

- 1、吴新建、吴晨辉、王男为控股子公司同创立（常州）智能装备有限公司员工。
- 2、朱迪、黄维、余晓文、吴明阳、崔香、REN JING、王强、ZHAO XIN ZHE、陆去疾、李耀、王磊为全资子公司常州市泰尚软件科技有限公司员工。
- 3、胡勇为全资子公司东莞市同轩电子科技有限公司员工。
- 4、ZHAO XIN ZHE、REN JING为特别激励对象，具体说明如下：

ZHAO XIN ZHE:

毕业于多伦多大学，应用科学与工程系（本科），主修科目：工业工程。

曾在GN Audio公司担任用户体验工程师,参与了多个项目的研发并已成功投放市场。

目前任职于常州同惠电子股份有限公司全资子公司常州市泰尚软件科技有限公司。担任应用工程师期间，起草了上百个产品中英文宣传资料，参与过多场国内外展销会，根据公司产品的战略规划和市场调研的客户需求制定产品开发方向.担任软件工程师期间，成功编写多个系列产品的嵌入式软件；目前担任软件工程师并兼任综合测试部部长，期间统筹、组织并执行建立测试部，使新产品能保质保量的投放市场,并基于国家标准起草部门工作指导书和标准操作流程（SOP）。

作为公司技术专业人员、研发核心部门负责人和公司战略发展储备型人员，属于公司技术型核心员工。因属实际控制人之一赵浩华、唐玥的直系亲属，特定义为特殊激励对象。

REN JING:

毕业于多伦多大学市场营销专业。

曾参与过Volkswagen Canada、Maple Car Inc、Tory Burch/Brooks Brothers、Ovarian Cancer Canada、St Jude’s Academy公司市场调研、活动推广、数据分析等工作。

目前任职于常州同惠电子股份有限公司全资子公司常州市泰尚软件科技有限公司市场营销部。通过公司销售数据，定期出具行业研究、评估和预测数据。制定公司品

牌、产品新媒体营销战略规划和执行安排。协助公司建立数字化营销与运营体系管理，通过新媒体营销平台的搭建，为公司品牌宣传、产品销量做出了重要贡献，尤其是疫情期间，线上销售、线上转线下销售等渠道业务已成为公司标配。

作为公司市场部核心岗位人员和公司战略发展储备型人员，属于公司业务型核心员工。因属实际控制人之一任老二的直系亲属，特定义为特殊激励对象。

5、其他78名核心员工目前已经公司第四届董事会第十次会议审议通过，尚需向公司全体员工公示后，由监事会对公示情况发表明确意见并提交公司股东大会审议。

第六章 激励计划的有效期，限制性股票的授予日、限售期及解限售安排

一、激励计划的有效期

限制性股票激励计划有效期自限制性股票授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或作废失效之日止，最长不超过48个月。

二、激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会决定权益的授予日，授予日必须为交易日。自公司股东大会通过本计划后60日内授出权益并完成公告、登记等相关程序。公司未能在60内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施激励计划，且自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。公司不得授予权益的期间不计算在60日内。

不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 1、公司年度报告、中期报告公告前三十日内及季度报告公告前十日内，因特殊原因推迟年度报告、中期报告、季度报告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其他证券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；
- 4、中国证监会及北京证券交易所规定的其他期间。

三、激励计划的限售期

本激励计划首次授予的限制性股票的限售期自授予日起分别为12个月、24个月、36个月。若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的限售期与首次授予相同；若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的限售期自授予日起分别为12个月、24个月。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由于资本公积金转增股本派送股票红利、股票拆细等而增加的股份同时受解除限售条件约束，且解除限售之前不得转让、用于担保或偿还债务等。届时，若限制性股票不得解除限售，则因前述原因

获得的股份同样不得解除限售。解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜。

四、解限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解限售期限和解限售安排具体如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例
第一个解限售期	自限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至 限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当 日止	30%
第二个解限售期	自限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至 限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当 日止	30%
第三个解限售期	自限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至 限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当 日止	40%

若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之前授予，则预留授予的限制性股票的各批次解限售安排同首次授予部分一致。

若预留的限制性股票在公司2022年第三季度报告披露之后授予，则预留授予的限制性股票的解限售期限和解限售安排具体如下表所示：

解限售安排	解限售期间	解限售比例
第一个解限售期	自限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至 限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当 日止	50%
第二个解限售期	自限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至 限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当 日止	50%

在上述约定期间内未解限售的限制性股票，或因未达到解限售条件而不能申请解限售的该期限制性股票，不得解限售，由公司回购注销，回购价格为授予价

格。在满足限制性股票解限售条件后，公司将统一办理满足解限售条件的限制性股票解限售事宜。

五、禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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、规范性文件以及《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相关规定。

第七章 限制性股票的授予价格及确定方法

一、授予价格

本激励计划拟授予的限制性股票的价格（含预留）为7.10元/股，授予价格不低于股票票面金额。

二、限制性股票授予价格的确定方法

（一）确定方法

限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格孰高者：

- 1、本激励计划草案公布前1个交易日的公司股票交易均价13.16元/股的50%，即6.58元/股；
- 2、本激励计划草案公布前20个交易日的公司股票交易均价12.97元/股的50%，即6.49元/股；
- 3、本激励计划草案公布前60个交易日的公司股票交易均价13.78元/股的50%，即6.89元/股；
- 4、本激励计划草案公布前120个交易日的公司股票交易均价13.93元/股的50%，即6.97元/股；。

交易均价按股票交易总额除以股票交易总量计算，且不包含大宗交易。

（二）定价方式的合理性说明

1、本次限制性股票的授予价格综合考虑了激励力度、股份支付费用和员工出资能力等多种因素，参考本激励计划草案公布前1个交易日、前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日的公司股票交易均价的孰高来确定市场参考价，授予价格不低于上述市场参考价的孰高者的50%，且不低于股票票面金额。

2、本着激励与约束平衡的原则，本激励计划设置了具体的经营目标，经营目标的实现需要员工充分发挥主观能动性和创造性，本次授予价格必须强化激励力度，与增长业绩的要求相匹配。

3、限制性股票的授予价格相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

三、限制性股票预留授予价格的确定方法

预留部分限制性股票的授予价格同首次授予部分限制性股票的授予价格一致，为7.10元/股。

第八章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、获授权益的条件

除股权激励计划规定不得成为激励对象的情形外，公司未设置其他获授权益条件。根据《北交所3号指引》规定“股权激励计划规定不得成为激励对象的情形，不视为本条所称获授权益条件”，由此，本股权激励计划无获授权益条件。

二、行使权益的条件

激励对象行使已获授的权益，必须同时满足如下条件：

（一）公司未发生如下负面情形：

- 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负面情形：

- 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。

公司发生上述第（一）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解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司按授予价格回购；某一激励对象发生上述第（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解除限售的限制性股票应当按照本激励计划的规定由公司按授予价格回购。

（三）公司业绩指标：

1、本激励计划考核年度为2022-2024年三个会计年度，分三个考核期，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

考核期间	业绩考核目标（以2021营业收入1.479亿元计算）		解限售系数
第一个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2022年的营业收入增长率不低于20.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2022年的营业收入增长率不低于28.00%	100%
第二个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于50.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于60.00%	100%
第三个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于85.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于100.00%	100%

注1：上述营业收入以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表营业收入为计算依据；

注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。公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象获授的对应期间限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购。

2、若本激励计划预留部分限制性股票在2022年三季度报告披露前授出，则预留部分的业绩考核目标与首次授予部分一致。

若本激励计划预留部分限制性股票在2022年三季度报告披露后授出，则预留授予部分限制性股票各解限售期的业绩考核目标如下：

考核期间	业绩考核目标（以2021营业收入1.479亿元计算）	解限售系数
------	----------------------------	-------

第一个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于50.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2023年的营业收入增长率不低于60.00%	100%
第二个解限售期	触发值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于85.00%	80%
	目标值	以公司2021年营业收入为基准，2024年的营业收入增长率不低于100.00%	100%

若公司未满足上述业绩考核要求，则所有激励对象对应考核当年计划解限售的限制性股票全部取消解限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（四）个人业绩指标：

1、个人业绩指标的要求

公司对所有激励对象进行个人业绩考核，考核期与公司业绩指标对应的考核年度相同。激励对象个人当年实际可解除限售额度与其个人考核年度的绩效考核结果挂钩。若公司层面考核年度业绩达标，则激励对象个人当期实际可解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×考核系数。具体如下：

个人上一年度考核结果	A	B	C	D
比例	100%	90%	80%	0%

若激励对象未完成个人业绩指标，其未能解除限售的当期限限制性股票由公司按照规定以授予价格回购注销，回购价格为授予价格。

2、考核指标的科学性和合理性说明

公司是一家高科技研发为导向的生产、销售型公司。人才是实施公司发展战略、确保公司优势地位的重要支撑力量。公司拟通过实施股权激励计划吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理层和核心员工的积极性，提升公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，推动公司健康持续发展。由上述解限售期可以看出，本次激励对象获得授予的限制性股票的解锁期主要在2022年至

2024年业绩目标完成后，上述期间业绩指标相对2021年收入和利润指标均有较大幅度增加，有利于提升公司长期经营业绩，维护和提升股东利益。

公司综合考虑了行业发展状况、历史业绩等因素，设置相关业绩考核指标。公司考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入。营业收入指标是企业的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。加强营业收入管理是实现企业财务目标的重要手段之一。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除此以外，公司对个人还设置了科学的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、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解除限售的条件。

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。

第九章 股权激励计划的调整方法和程序

一、限制性股票数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股、增发等事项，应对限制性股票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

$$Q=Q0\times(1+n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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、拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

$$Q=Q0\times P1\times(1+n)\div(P1+P2\times n)$$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；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（即配股的股数与配股前公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

（三）缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0为调整前的限制性股票数量；n为缩股比例（即1股公司股票缩为n股股票）；Q为调整后的限制性股票数量。

（四）增发

公司在增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份授予期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票的授予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、股票拆细

$$P=P0\div(1+n)$$

其中：P0为调整前的授予价格；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为调整后的授予价格。

（二）配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1 + n)]$$

其中：P₀为调整前的授予价格；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（即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例）；P为调整后的授予价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n为缩股比例；P为调整后的授予价格。

（四）派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的授予价格；V为每股的派息额；P为调整后的授予价格。经派息调整后，P仍须不低于1元。

（五）公司在发生增发新股的情况下，限制性股票授予价格不做调整。

三、激励计划调整的程序

出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量、授予价格的议案，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。

（因上述情形以外的事项需调整限制性股票授予/解限售数量和价格的，除董事会审议相关议案外，必须提交公司股东大会审议）。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《上市规则》《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，同时公告法律意见书。

第十章 股权激励的会计处理

一、会计处理方法

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

（一）授予日

按照《企业会计准则第11号——股份支付》的规定，本股权激励为权益结算股份支付，在授予日不作会计处理。

（二）解除限售日前的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益。

（三）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，则由公司回购注销，回购价格为授予价格，按照会计准则及相关规定处理。

二、限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》等相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量。每股限制性股票的股份支付=限制性股票公允价值-授予价格，其中，限制性股票的公允价值为授予日收盘价。

（一）预期股权激励实施对各期经营业绩的影响

本期股权激励对公司各期经营业绩影响：本次股权激励适用股份支付会计政策，将按照限制性股票授予日的公允价值，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权益行使比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

1、假设授权/授予日为2022年11月1日，公司以董事会召开前一交易日收盘价（13.16元/股，假定为授予日的收盘价）对首次授予的限制性股票的公允价值进行了测算，则2022年-2024年股权激励成本摊销情况测算见下表：

单位（万元）

授予的股票数量	需摊销的总费用	2022年	2023年	2024年	2025年
首次授予股份： 254.5万股	1,542.27	149.94	822.54	398.42	171.37
包括预留部分的总授 予股份：300.5万股	1,821.03	177.04	971.22	470.43	202.34

2、公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。若考虑本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，降低代理人成本，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

3、本预测数是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。

4、公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响，具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 股权激励计划的相关程序

一、激励计划的生效程序

（一）公司董事会负责拟定本激励计划草案及《常州同惠电子股份有限公司2022年股权激励计划实施考核管理办法》。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。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股权激励计划并履行公告程序后，将本激励计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

（三）独立董事及监事会应当就本激励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。公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

（四）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名单，公示期不少于10天。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。同时监事会及独立董事应当就本激励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。公司应当在股东大会审议本激励计划前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本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。

（六）公司股东大会在对本次限制性股票激励计划进行投票表决前，独立董事应当就本次限制性股票激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权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，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。公司股东大会审议股权激励计划时，作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。

（七）本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予限制性股票。经股东大会授权

后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

二、限制性股票的授予程序

（一）公司应当在披露审议股权激励计划的股东大会决议公告后5个交易日内召开董事会审议激励对象获授事宜，并在披露董事会决议公告的同时披露股权激励权益授予公告。

（二）预留权益的授予方案由董事会确定并审议批准。预留权益的激励对象名单经监事会审核。律师事务所发表专业意见并出具法律意见书。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，超过12个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会、律师事务所应当同时发表明确意见。

（四）公司与激励对象签署《股权激励计划限制性股票授予协议》，以约定双方的权利义务关系。

（五）公司根据激励对象签署协议情况制作本激励计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授权日、缴款金额、《股权激励计划限制性股票授予协议》编号等内容。

（六）公司应当向证券交易所提出向激励对象授予限制性股票的申请，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。

（七）公司董事会应当在授予的限制性股票登记完成后，及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在60日内完成上述工作的，本激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因，3个月内不得再次审议股权激励计划。

三、限制性股票解除限售的程序

（一）在解除限售日前，董事会应确认激励对象是否满足解除限售条件进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见，律师事务所应当对激励对象行使权益的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足解除限售条件的激励对象，由董事会统一办理解除限售事宜；对于未满足条件的激励对象，由董事会按照本激励计划的相关规定处理。

（三）上市公司应当在激励对象所持有的股票解除限售后或回购注销后，及时披露董事会决议公告，同时公告独立董事、监事会、律师事务所意见及相关实施情况的公告。

（四）公司解除激励对象限制性股票限售前，应当向证券交易场所提出申请，经证券交易场所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（五）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但应当符合有关法律、法规、规范性文件及本激励计划的规定。

（六）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、终止的程序

（一）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，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变更本激励计划的，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）导致提前解除限售的情形；
- （2）降低授予价格的情形。

3、监事会、独立董事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意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合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）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议股权激励计划之前拟终止实施股权激励的，需经董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励的，应当提交董事会、股东大会审议并披露。

2、监事会、独立董事、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《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。

五、限制性股票的注销程序

（一）当出现本股权激励计划规定的应当注销限制性股票情形的（包含预留激励股票到期后未授出的），公司应当召开董事会审议限制性股票的注销方案等相关事宜并及时公告。

（二）公司按照本激励计划的规定注销限制性股票时，应符合法律、法

规、中国证监会、北京证券交易所及登记结算机构关于注销股票的相关规定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《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。

（四）如届时股权激励对象被授予股份数量因公司资本公积转增股本、派送红股、配股、缩股等事项发生调整，则前述回购价格以及回购注销数量进行相应调整。

第十二章 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解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，以授予价格回购激励对象尚未解除限售的限制性股票，并在规定时间将回购的股票进行注销。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票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）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税。

（四）公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

（五）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，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。

（六）公司应当根据本次激励计划、中国证监会、北京证券交易所、登记结算机构等的有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除股票限售。但若因中国证监会、北京证券交易所、登记结算机构的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会审议，公司可以对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票按授予价格进行回购。情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。董事会有权视情节严重程度追回其已解除限售获得的全部或部分收益。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他权利及义务。

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）激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的限制性股票，并按

照本激励计划的规定，分批进行限制性股票的解限售。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

（五）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他税费。

（六）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解限售安排的，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。

（七）股东大会审议通过本激励计划且董事会通过向激励对象授予权益的决议后，公司应与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以约定双方的权利义务及其他相关事项。

（八）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十三章 公司/激励对象发生异动时的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本股权激励计划终止实施，激励对象根据本股权激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销，未授出的不再授予：

- 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）公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时，本激励计划完全按照该情形发生前的相关规定继续执行。

（三）公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时，本激励计划完全按照该情形发生前的相关规定继续执行。

（四）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，导致不符合限制性股票授出条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司按授予价格回购注销。

激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还公司已获授权益。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计划相关安排收回激励对象所得收益。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）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，激励对象已解除限售的权益继续有效，尚未解除限售的限制性股票将由公司按照

授予价格回购后按规定处理：

- 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）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司控股子公司内任职的，且是公司核心员工的，其获授的限制性股票完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。如果不是公司核心员工的，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购后注销；

（三）激励对象因不能胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职、严重违反公司制度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，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购后。董事会有权视情节严重程度追回其已解除限售获得的全部或部分收益。

（四）激励对象因自愿辞职、被公司辞退、被公司裁员、合同到期不再续约、解除劳动关系等原因而离职，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购后注销。

（五）激励对象按照国家法规及公司规定正常退休，其获授的限制性股票继续有效，其退休年度的个人年度考核被视为合格，其余尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购后注销。

（六）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、当激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职时，其个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件，只考虑公司业绩达成情况按进度解限售；
- 2、当激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已解锁的限制性股票继续有效，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购。

（七）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，其已解锁的限制性股票继续有效，经董事会决定，对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，按照本激励计划规定予以解除限售。其身故后个人绩效考核条件不再纳入解除限售条件，只考虑公司业绩达成情况按进度解除限售；

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按照授予价格回购。

（八）其他未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四章 上市公司与激励对象之间相关纠纷或 争端解决机制

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和股权激励授予协议书的约定解决；约定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十五章 附则

一、本激励计划由公司股东大会审议通过后生效；

二、本计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行或调整。本计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整；

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

常州同惠电子股份有限公司

董事会

2022年9月22日