

证券代码：300341

证券简称： 麦克奥迪

麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司 2020年限制性股票激励计划

二〇二一年二月

声明

本公司全体董事、监事保证本激励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。

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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》等有关法律、行政法规、规范性文件和《麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划为限制性股票激励计划（第二类限制性股票）。股票来源为本公司向激励对象定向发行的本公司人民币普通股（A股）。

激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在归属前均不得转让、用于担保或偿还债务等。

符合本激励计划授予条件的激励对象所获授的限制性股票，在满足相应归属条件和归属安排后，在归属期内以授予价格获得公司A股普通股股票，该等股票将在中国证券登记结算有限公司深圳分公司进行登记，经登记结算公司登记过户后便享有其股票应有的权利，包括但不限于该等股票的分红权、配股权、投票权等；激励对象获授的限制性股票在归属前，不享有公司股东权利。

限制性股票激励计划：本公司拟向激励对象授予不超过 2,050万股限制性股票，占本激励计划草案公告日公司股本总额510,163,336股的4.0183%。其中首次授予不超过1,880万股限制性股票，占本激励计划草案公告日公司股本总额的3.6851%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的91.71%；预留的限制性股票170万股，占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.3332%，占本激励计划拟授予限制性股票总数的8.29%。

截至本激励计划草案公告之日，全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本激励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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

三. 本激励计划首次授予的激励对象总人数为82人, 包括现在本公司(含控股子公司)任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术(业务)人员(包括外籍员工), 不包括本公司独立董事、监事。

预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象, 由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

四. 本激励计划首次授予的限制性股票的授予价格为4.97元/股。在本激励计划公告当日至获授的限制性股票完成归属登记前, 若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜, 限制性股票的授予价格和数量将根据本激励计划做相应的调整。

五. 本激励计划的有效期为自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止, 最长不超过60个月。

六. 本激励计划首次授予的限制性股票在首次授予日起满12个月后分四期归属, 每期归属的比例分别为22%、24%、26%、28%, 预留的限制性股票在预留授予日起满12个月后分三期归属, 每期归属的比例分别为46%、26%、28%。

七. 本公司不存在《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. 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进入措施;

(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. 本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. 激励对象承诺, 若本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归属权益安排的, 激励对象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本公司。

十一. 本激励计划经本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, 本公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分的激励对象进行授予, 并完成登记、公告等相关程序。本公司未能在60日内完成上述工作的, 终止实施本激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》《创业板上市公司业务办理指南第5号——股权激励》规定不得授出权益的期间不计算在60日。

十三. 本激励计划的实施不会导致本公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章	本激励计划的实施目的.....	9
第二章	本激励计划的管理机构.....	9
第三章	激励对象的确定依据和范围.....	10
一.	激励对象的确定依据.....	10
二.	激励对象的范围.....	10
三.	不得成为本激励计划激励对象的情形.....	11
四.	激励对象的核实.....	11
第四章	本激励计划的具体内容.....	11
一.	本激励计划的股票来源.....	11
二.	本激励计划标的股票的数量.....	12
三.	激励对象获授的限制性股票分配情况.....	12
四.	本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期.....	17
五.	限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法.....	20
六.	限制性股票的授予与归属条件.....	21
七.	业绩考核指标的科学性和合理性说明.....	24
第五章	本激励计划的调整方法和程序.....	26
一.	限制性股票数量的调整方法.....	26
二.	限制性股票授予价格的调整方法.....	27
三.	限制性股票激励计划调整的程序.....	27
第六章	限制性股票的会计处理.....	28
一.	限制性股票的公允价值及确定方法.....	28
二.	预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响.....	28
第七章	本激励计划的实施程序.....	29
一.	本激励计划的生效程序.....	29
二.	限制性股票的授予程序.....	30
三.	限制性股票的归属程序.....	30
四.	本激励计划的变更、终止程序.....	31
第八章	本公司/激励对象各自的权利义务.....	31

一.	本公司的权利与义务.....	31
二.	激励对象的权利与义务.....	32
第九章	本公司/激励对象发生异动的处理.....	33
一.	本公司发生异动的处理.....	33
二.	激励对象个人情况发生变化.....	34
三.	本公司与激励对象之间争议的解决.....	35
第十章	附则.....	35

释义

本激励计划草案中，除非文意另有所指，下列简称具有如下特定含义：

麦克奥迪/本公司/上市公司	指	麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司
本激励计划	指	麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司2020年限制性股票激励计划
第二类限制性股票	指	符合本激励计划授予条件的激励对象，在满足相应获益条件后分次获得并登记的本公司股票
激励对象	指	按照本激励计划的规定，获得限制性股票的本公司（含子公司）董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员（包括外籍员工）
授予日	指	本公司向激励对象授予限制性股票之日，授予日必须为交易日
授予价格	指	本公司向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象获得公司股份的价格
归属	指	限制性股票激励对象满足归属条件后，上市公司将股票登记至激励对象账户的行为
归属日	指	限制性股票激励对象满足获益条件后，获授股票完成登记的日期，归属日必须为交易日
归属条件	指	限制性股票激励计划所设立的，激励对象为获得激励股票所需满足的获益条件
有效期	指	自限制性股票授予之日起到激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止
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
《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》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所创业板股票上市规则》

《业务办理指南》	指	《创业板上市公司业务办理指南第 5 号——股权激励》
《公司章程》	指	《麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司章程》
元	指	人民币元

第一章 本激励计划的实施目的

为进一步完善本公司法人治理结构，健全本公司中长期激励约束机制，依据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》，制定本激励计划。

第二章 本激励计划的管理机构

一. 股东大会作为本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董事会审议，董事会对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及人员，应当就本激励计划是否有利于本公司的持续发展、是否存在明显损害本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、规范性文件和证券交易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。

本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本公司的持续发展，是否存在明显损害本公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

本公司在向激励对象授出限制性股票前，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发表明确意见。若本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。

激励对象获授的限制性股票归属前，独立董事、监事会应当就本激励计划设定的激励对象归属条件是否成就发表明确意见。

第三章 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

本激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合本公司实际情况而确定。

(二) 激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为本公司（含控股子公司）的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员（包括外籍员工），不包括本公司独立董事、监事。

二. 激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计82人，包括：

(一) 本公司（含控股子公司）董事、高级管理人员；

(二) 本公司（含控股子公司）中层管理人员、核心技术（业务）人员；

本激励计划涉及的激励对象不包括本公司独立董事、监事。

以上激励对象中，本公司董事、高级管理人员必须经股东大会选举或本公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的考核期内与本公司（含控股子公司）具有劳动关系或劳务关系。

以上激励对象中，陈永健为公司实际控制人陈沛欣先生之子，目前担任全资子公司副总经理，属于公司核心技术（业务）人员；同时，以上激励对象包含部分公司外籍员工，公司将其纳入本激励计划的原因在于：公司实行国际化战略，拓展海外市场将是公司未来持续发展中的重要一环；外籍激励对象在公司的海外市场拓展、技术支持等方面发挥着重要的作用。公司通过实施股权激励计划进一步促进公司核心人才队伍的建设，从而有助于公司的长远发展。

以上激励对象成为本激励计划的激励对象具备必要性和合理性，根据相关规定可以成为激励对象。

预留授予部分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，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，本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。

三. 不得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，已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

四. 激励对象的核实

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

(二) 本公司监事会将审核激励对象名单，充分听取公示意见，并在本公司股东大会审议本激励计划前3至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。

第四章 本激励计划的具体内容

本激励计划为限制性股票激励计划（第二类限制性股票）。限制性股票将在履行相关程序后授予。本激励计划有效期为限制性股票授予之日起至所有限制性股票归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。

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本公司向激励对象定向发行的本公司A股普通股。

二. 本激励计划标的股票的数量

本公司拟向激励对象授予不超过 2,050万股限制性股票,占本激励计划草案公告日公司股本总额510,163,336股的4.0183%。其中首次授予不超过1,880万股限制性股票,占本激励计划草案公告日公司股本总额的3.6851%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的91.71%;预留的限制性股票170万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.3332%,占本激励计划拟授予限制性股票总数的8.29%。

截至本激励计划草案公告之日,全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总额累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的20.00%。本激励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未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1.00%。

本激励计划草案公告当日至激励对象完成限制性股票归属前,若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、派息、股份拆细或缩股、配股等事宜,限制性股票的授予价格和权益数量将根据本激励计划做相应的调整。

三. 激励对象获授的限制性股票分配情况

授予的限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	国籍	获授限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总数比例	占目前总股本比例
Hollis Li	董事、总经理	澳大利亚	100	4.88%	0.1960%
胡春华	财务总监	中国	60	2.93%	0.1176%
李臻	董事会秘书	中国	40	1.95%	0.0784%
SHER HOCK GUAN	中层管理人员、核心技术(业务)人员(含子	马来西亚	60	2.93%	0.1176%

	公司)				
陈永健	中层管理人员、核心技术(业务)人员(含子公司)	中国香港	88	4.29%	0.1725%
ZHANG JIAN HONG	中层管理人员、核心技术(业务)人员(含子公司)	加拿大	14	0.68%	0.0274%
麦秀美	中层管理人员、核心技术(业务)人员(含子公司)	中国香港	30	1.46%	0.0588%
蔡淑仪	中层管理人员、核心技术(业务)人员(含子公司)	中国香港	22	1.07%	0.0431%
Wong Jui Sin	中层管理人员、核心技术(业务)人员(含子公司)	马来西亚	90	4.39%	0.1764%
RALPH ASCHENBACH	中层管理人员、核心技术(业务)	德国	30	1.46%	0.0588%

	人员（含子公司）				
Sebastian Nunnendorf	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	德国	88	4.29%	0.1725%
Chen Jin	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	英国	25	1.22%	0.0490%
Reto Wieland	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	中国香港	25	1.22%	0.0490%
Ricardo Tomas Ballester	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	西班牙	40	1.95%	0.0784%
陈伟健	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	中国香港	10	0.49%	0.0196%
洗玉燕	中层管理人员、核心技术	中国香港	10	0.49%	0.0196%

	术（业务） 人员（含子 公司）				
Alex Loboazar	中层管理 人员、核心技 术（业务） 人员（含子 公司）	加拿 大	16	0.78%	0.0314%
胡劲杨	中层管理 人员、核心技 术（业务） 人员（含子 公司）	中国 香港	10	0.49%	0.0196%
吴小华	中层管理 人员、核心技 术（业务） 人员（含子 公司）	中国 香港	10	0.49%	0.0196%
Pek Thian Choo	中层管理 人员、核心技 术（业务） 人员（含子 公司）	马来 西亚	18	0.88%	0.0353%
陈作平	中层管理 人员、核心技 术（业务） 人员（含子 公司）	中国 香港	15	0.73%	0.0294%
WON HO, MOON	中层管理人	韩国	16	0.78%	0.0314%

	员、核心技术（业务）人员（含子公司）				
Chaz Gilbert Madrid	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	美国	8	0.39%	0.0157%
Larry Renzo Gavilanez	中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）	加拿大	15	0.73%	0.0294%
其他58名中层管理人员、核心技术（业务）人员（含子公司）		--	1,040	50.73%	2.0386%
首次授予小计		--	1,880.00	91.71%	3.6851%
预留		--	170.00	8.29%	0.3332%
合计		--	2050.00	100.00%	4.0183%

注：1、上述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均未超过公司总股本的1%。公司全部在有效期内的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会时公司股本总额的20%。

2、本计划激励对象包括公司实际控制人陈沛欣之子陈永健，其担任全资子公司副总经理，属于公司核心技术（业务）人员，根据有关规定可以成为激励对象。

3、本计划激励对象包括部分外籍员工，属于公司中层管理人员、核心技术（业务）人员，根据有关规定可以成为激励对象。

4、预留部分的激励对象将于本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定，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披露激励对象相关信息。

5、上表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。

在本激励计划公告当日至激励对象获授的限制性股票归属前，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，限制性股票的授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

四. 本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止，最长不超过60个月。

（二）授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内（有获授权益条件的，从条件成就后起算）按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成公告等相关程序。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。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定，授予日必须为交易日，若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

（三）本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足相应归属条件后将按约定比例分次归属，归属日必须为交易日，且获得的限制性股票不得在下列期间内归属：

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，至公告前一日；
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. 中国证监会及深交所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划首次授予的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	22%
第二个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	24%
第三个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	26%
第四个归属期	自首次授予部分限制性股票授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予部分限制性股票授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	28%

本激励计划预留部分的限制性股票的各批次归属比例安排如下表所示：

归属安排	归属期间	归属比例
第一个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	46%
第二个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予部	26%

	分限制性股票授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	
第三个归属期	自预留授予部分限制性股票授予日起36个月后的首个交易日起至预留授予部分限制性股票授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	28%

激励对象依据本激励计划获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务，已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股等情形增加的股份同时受归属条件约束，且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务；若届时限制性股票不得归属的，则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在上述约定期间因归属条件未成就的限制性股票，不得归属或递延至下一年归属，由公司按本激励计划的规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后，公司将统一办理满足归属条件的限制性股票归属事宜。

（四）禁售期

本激励计划的限售规定按照《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. 激励对象为本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。前述激励对象在任期届满前离职的，应当在其就任时确定的任期内和任期届满后6个月内，继续遵守前述规定。

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. 在本激励计划有效期内，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》中对本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本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。

五. 限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

（一）首次授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格为每股4.97元，即满足归属条件后，激励对象可以每股4.97元的价格购买公司向激励对象授予的公司限制性股票。

（二）首次授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1. 本激励计划草案公告前1个交易日本公司股票交易均价（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9.22元的50%，为每股4.61元；

2. 本激励计划草案公告前20个交易日（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）的本公司股票交易均价每股9.04元的50%，为每股4.52元；

3. 本激励计划草案公告前60个交易日（前60个交易日股票交易总额/前60个交易日股票交易总量）的本公司股票交易均价每股9.94元的50%，为每股4.97元；

4. 本激励计划草案公告前120个交易日（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量）的本公司股票交易均价每股9.85元的50%，为每股4.93元。

（三）预留部分的授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1. 预留限制性股票授予董事会决议公布前1个交易日的本公司股票交易均价的50%；

2. 预留限制性股票授予董事会决议公布前20个交易日的本公司股票交易均价的50%；

3. 预留限制性股票授予董事会决议公布前60个交易日的本公司股票交易均价的50%;

4. 预留限制性股票授予董事会决议公布前120个交易日的本公司股票交易均价的50%。

六. 限制性股票的授予与归属条件

(一) 限制性股票的授予条件

当限制性股票的授予条件达成时,本公司则向激励对象授予限制性股票,反之,若授予条件未达成,则不能授予限制性股票。限制性股票的授予条件如下:

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) 限制性股票的归属条件

归属期内同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可归属:

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。

公司发生上述任一情形的，激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

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。

激励对象发生上述任一情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

3. 公司业绩考核目标

本激励计划在2021年-2024年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划业绩考核目标如下表所示：

归属安排		业绩考核目标
首次授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2021年营业收入增长率不低于14.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2021年净利润增长率不低于8.00%。
	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于28.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2022年净利润增长率不低于16.00%。
	第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于42.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2023年净利润增长率不低于24.00%。
	第四个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2024年营业收入增长率不低于56.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2024年净利润增长率不低于32.00%。
预留授予的限制性股票	第一个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2022年营业收入增长率不低于28.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2022年净利润增长率不低于16.00%。

	第二个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2023年营业收入增长率不低于42.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2023年净利润增长率不低于24.00%。
	第三个归属期	公司需满足下列两个条件之一： (1) 以2017年-2019年公司营业收入平均值为基数，2024年营业收入增长率不低于56.00%； (2) 以2017年-2019年公司净利润平均值为基数，2024年净利润增长率不低于32.00%。

注：上述“营业收入”以公司经审计的合并报表数值为计算依据；上述“净利润”指经审计的扣除非经常性损益前归属于上市公司股东的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

4. 个人业绩考核目标

激励对象个人层面的考核由激励对象所属事业部考核与个人考核共同决定，具体考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象所属事业部层面的评价结果分为“优秀”、“良好”、“不合格”三个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	优秀	良好	不合格
事业部归属系数	0.85-1.0	0.48-0.85	0

激励对象个人考核层面的评价结果分为“合格”和“不合格”两个等级，对应的可归属情况如下：

评价标准	合格	不合格
个人考核归属系数	1.0	0

激励对象当期实际可归属的股票数量 = 激励对象当期计划可归属的股票数量 × 事业部归属系数 × 个人考核归属系数。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的，作废失效，不可递延至下一年度。

七. 业绩考核指标的科学性和合理性说明

公司主营业务包括“大数据、AI医疗业务”、“光电业务”、“智能电气业务”、“能源科技业务”四个业务板块。大数据、AI医疗业务主要涵盖数字切片扫描与应用系统销售、数字病理远程专家诊断平台服务、细胞DNA定量分析系统（用于癌症早期筛查）及相关诊断耗材的技术支持与病理诊断服务，基于中国数字病理远程诊断和质控平台，依托各地建立的区域病理诊断中心，形成了一个线上线下呼应的覆盖全国的肿瘤精准诊疗服务网络。光电业务核心产品主要应用于中高等教育、基础科学研究、生物医学、工业及材料科学领域，公司自主品牌“MOTIC”作为国际知名显微镜品牌之一，在显微镜细分领域可以同国际四大光学品牌并列，在数码显微镜领域更是成为行业的领先企业。智慧能源科技业务主要从事智慧能源管理平台运营以及综合能源服务运营业务，通过智慧能源管理平台实现用能信息采集、能效监测分析、电气安全监测、变配电智能运维、节能管理、售电管理等，为政府、节能服务公司、运维服务公司、企业客户等服务，并提供相关的电力物联网所需的核心软硬件及通信技术；通过综合能源服务运营业务，开展增量配网、储能和分布式能源项目的开发、运营，提高能源使用效率、降低企业用能成本。智能电气业务核心为环氧绝缘件制造及研发，应用范围主要涵盖了10kV~1100kV中压、高压、超高压等多个电压等级，百万伏的特高压产品获得国网认证成为ABB全球唯一供应商。

围绕“创新集成、技术优先、有效要素配置、重塑产业结构”的发展计划，公司在巩固行业优势的同时，不断提升管理水平，优化组织和人员结构，利用资本市场资源配置功能，使企业产业布局区域合理有效，通过内外资源的有效整合，构建起“大数据医疗+光电行业+智能电气+智慧能源科技”的业务体系，持续提升公司影响力。

为实现公司战略及保持现有竞争力，公司拟通过股权激励计划的有效实施充分激励公司中层管理人员及核心骨干员工。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，本激励计划选取营业收入、净利润作为公司层面业绩考核指标。营业收入作为公司层面业绩考核指标能够显示公司主营业务的经营情况，并间接反映公

公司在行业内的市场占有率；净利润作为公司层面业绩考核指标能够反映公司的经营情况和盈利能力。

本激励计划中业绩指标的设定是基于公司历史业绩、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素制定，本计划设定的考核指标具有一定的挑战性，有助于提升公司竞争能力以及调动员工的积极性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。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考核年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件及相应的归属比例。

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。

第五章 本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归属登记期间，本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）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q为调整后的限制性股票数量。

（二）配股

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

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本公司总股本的比例）；Q为调整后的限制性股票数量。

（三） 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

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

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归属登记期间，本公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，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、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

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、股份拆细的比率；P为调整后的授予价格。

（二） 配股

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

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本公司总股本的比例）；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仍须大于1。

（五） 本公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量和授予价格不做调整。

三. 限制性股票激励计划调整的程序

本公司股东大会授权本公司董事会，当出现前述情况时由本公司董事会决定调整授予价格、限制性股票数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和限制性股票激励计划的规定向本公司董事会出具专业意见。

第六章 限制性股票的会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在授予日至归属日期间的每个资产负债表日，根据最新取得的可归属人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可归属的限制性股票数量，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. 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》及《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的相关规定，本次授予的限制性股票的公允价值将基于授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定，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归属的比例进行分期摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

二. 预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司向激励对象首次授予限制性股票1,880万股。按照草案公布前一交易日的收盘数据预测算限制性股票的公允价值，预计授予的权益费用总额为8,366.00万元，该等费用总额作为公司本次股权激励计划的激励成本将在本激励计划的实施过程中按照归属比例进行分期确认，且在经营性损益列支。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，假设2021年1月授予，则2021年-2024年限制性股票成本摊销情况如下：：

授予限制性股票数量（万股）	需要摊销的总费用（万元）	2021年	2022年	2023年	2024年
1,880	8,366.00	4,155.11	2,314.59	1,310.67	585.62

注：上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，上述对本公司经营成果的影响最终结果以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

本公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对本公司业绩的刺激作用下,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润均有所影响,从而会对业绩考核指标的实际完成情况造成影响。但限制性股票激励计划同时有助于激发管理团队的积极性,鼓励团队抓住市场机遇、充分发挥潜能、更有保障乃至超额完成业绩考核指标,从而最终有利于提升公司业绩和股东价值。

第七章 本激励计划的实施程序

一. 本激励计划的生效程序

(一) 本公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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,负责限制性股票的授予、归属、登记工作。

(二) 独立董事及监事会应当就本激励计划是否有利于本公司持续发展,是否存在明显损害本公司及全体股东利益的情形发表意见。

(三) 本激励计划经本公司股东大会审议通过后方可实施。本公司应当在召开股东大会前,通过本公司网站或者其他途径,在本公司内部公示激励对象的姓名和职务(公示期不少于10天)。监事会应当对股权激励名单进行审核,充分听取公示意见。本公司应当在股东大会审议本激励计划前3至5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(四) 本公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时,独立董事应当就本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,单独统计并披露除本公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有本公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

本公司股东大会审议本激励计划时,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。

(五) 本激励计划经本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，本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、归属、登记工作。

二. 限制性股票的授予程序

(一) 股东大会审议通过本激励计划后，本公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

(二) 本公司在向激励对象授出权益前，董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进行审议并公告，预留权益的授予方案由董事会确定并审议批准。

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获授权益的条件是否成就出具法律意见。

(三) 本公司监事会应当对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

(四) 本公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

(五) 本激励计划经股东大会审议通过后，本公司应当在60日内授予激励对象相关权益并完成公告。若本公司未能在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且3个月内不得再次审议股权激励计划（根据《管理办法》《业务办理指南》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内）。

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. 限制性股票的归属程序

(一) 公司董事会应当在限制性股票归属前，就股权激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，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归属的条件是否成就出具法律意见。

(二) 对于满足归属条件的激励对象，由公司统一办理归属事宜（可分多批次），对于未满足归属条件的激励对象，当批次对应的限制性股票取消归属，

并作废失效。公司应当在激励对象归属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。

(三) 公司办理限制性股票的归属事宜前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理股份归属事宜。

四. 本激励计划的变更、终止程序

(一) 本激励计划的变更程序

1. 本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. 本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，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

- (1) 导致提前归属的情形；
- (2) 降低授予价格的情形。

(二) 本激励计划的终止程序

1. 本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. 本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本激励计划是否符合本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. 本激励计划终止时，公司应当将尚未归属的限制性股票作废失效。

第八章 本公司/激励对象各自的权利义务

一. 本公司的权利与义务

(一) 本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归属条件，本公司将按本激励计划规定的原则，对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。

(二) 本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) 本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。

(四) 本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，积极配合满足归属条件的激励对象按规定进行归属登记。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归属并给激励对象造成损失的，本公司不承担责任。

(五) 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本公司利益或声誉，经董事会薪酬与考核委员会审议并报本公司董事会批准，本公司可以对激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属，并作废失效。情节严重的，本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。

(六) 本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及其它税费。

(七) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

二、激励对象的权利与义务

(一) 激励对象应当按本公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为本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和买卖股票。

(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归属前不得转让、用于担保或偿还债务。

(五) 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

(六) 激励对象承诺，若本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本公司。

(七) 符合授予条件的激励对象未按照激励计划约定的时间足额缴付限制性股票出资的, 视同放弃全部限制性股票。

(八) 本激励计划经本公司股东大会审议通过后, 本公司将与每一位激励对象签署《股权激励协议书》, 明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(九) 如激励对象在归属权益后离职的, 应当在2年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作, 不得违反与公司签订的其他同业竞争要求; 如果激励对象在归属权益后离职、并在2年内从事与公司业务相同或类似工作的, 或离职后违反与公司签订的其他同业竞争要求, 激励对象应将承担与其所得收益同等金额的违约金, 给公司造成损失的, 还应同时向公司承担赔偿责任。

(十) 法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第九章 本公司/激励对象发生异动的处理

一. 本公司发生异动的处理

(一) 本公司出现下列情形之一的, 本激励计划终止实施, 已获授但尚未归属的限制性股票由本公司取消归属:

1. 本公司出现合并、分立的情形;
2. 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;
3. 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;
4. 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;
5. 法律法规规定不得实行股权激励的情形;
6. 中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

(二) 本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归属安排的, 激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属, 由本公司作废失效。已归属的限制性股票, 应当返还其已获授权益。董事

会应当按照前款规定收回激励对象所得收益。若激励对象对上述事宜不负有责任且因返还权益而遭受损失的，激励对象可向公司或负有责任的对象进行追偿。

(三) 本公司控制权发生变更不影响本激励计划的实施。

二、激励对象个人情况发生异动的处理

(一) 激励对象在本公司内发生正常职务变更，其获授的权益仍然按照本激励计划相关规定进行。

(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，激励对象已归属的限制性股票继续保留，尚未归属的限制性股票将由本公司取消归属，并作废失效：

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》规定的不得担任本公司董事、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、本公司裁员、公司业务剥离等而不在本公司担任相关职务，董事会根据本激励计划可以决定激励对象在绩效考核年度内因考核合格已归属的限制性股票可继续保留，其余未归属的限制性股票由本公司取消归属，并作废失效。

(四) 激励对象因退休而离职，其归属条件保持不变。

(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. 当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，限制性股票将仍然按照丧失劳动能力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归属条件。

2. 当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，已归属的限制性股票可继续保留，其余未归属的限制性股票由本公司取消归属，并作废失效。

(六) 激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1. 激励对象若因工伤身故的，其获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人继承，并按照激励对象身故前本计划规定的程序办理归属；公司董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入归属条件，继承人在继承前需向公司支付已归属限制性股票所涉及的个人所得税，并应在其后每次办理归属时先行支付当期归属的限制性股票所涉及的个人所得税。

2. 激励对象非因工伤身故的，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属。公司有权要求激励对象继承人以激励对象遗产支付完毕已归属限制性股票所涉及的个人所得税。

(七) 其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

三. 本公司与激励对象之间争议的解决

本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，应提交本公司住所地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十章 附则

- 一. 本激励计划在本公司股东大会审议通过后生效。
- 二. 本激励计划由本公司董事会负责解释。

麦克奥迪（厦门）电气股份有限公司董事会

2022年2月9日