

证券代码：301260

证券简称：格力博

格力博（江苏）股份有限公司
2024 年股票期权激励计划
（草案）摘要

二〇二四年八月

声 明

公司及全体董事、监事、高级管理人员保证本激励计划的内容不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，对本激励计划内容的真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

一、格力博（江苏）股份有限公司（以下简称“公司”）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》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》《格力博（江苏）股份有限公司章程》的有关规定，结合实际情况，制定 2024 年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

二、本激励计划采用的激励工具为股票期权，股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

三、本激励计划授予的股票期权不超过 979.00 万份，占本激励计划草案公告之日公司股本总额的 2.00%。其中，首次授予 944.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 96.42%，占本激励计划草案公告之日公司股本总额的 1.93%；预留授予 35.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 3.58%，占本激励计划草案公告之日公司股本总额的 0.07%。

四、截至本激励计划草案公告之日，公司上市前制定的股票期权激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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 1.00%。

五、自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

六、本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为 12.25 元/股。

七、自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。

八、本激励计划首次授予的激励对象不超过 199 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。预留授予的激励对象参照首次授予的标准确定。

九、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激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过 48 个月。

十、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。

十一、本激励计划首次授予的激励对象符合《深圳证券交易所创业板股票上市规则》第 8.4.2 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。

十二、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。

十三、激励对象承诺，因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合本激励计划授予权益或者行使权益安排的，将参与本激励计划所获得的全部利益返还公司。

十四、本激励计划由股东大会审议通过后方可正式实施。

十五、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，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。预留股票期权应当在股东大会审议通过本激励计划之日起 12 个月内授出，否则预留股票期权失效。

十六、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。

目 录

声 明.....	1
特别提示.....	2
目 录.....	5
第一章 释义.....	6
第二章 本激励计划的实施目的.....	8
第三章 本激励计划的管理机构.....	9
第四章 本激励计划的激励对象.....	10
第五章 本激励计划的股票来源、权益数量和分配.....	12
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.....	16
第七章 股票期权的行权价格及确定方法.....	20
第八章 股票期权的授予条件与行权条件.....	21
第九章 本激励计划的调整方法和程序.....	27
第十章 本激励计划的会计处理.....	30
第十一章 公司/激励对象各自的权利义务.....	32
第十二章 公司/激励对象情况发生变化的处理方式.....	34
第十三章 公司与激励对象之间相关争议或者纠纷的解决机制.....	37
第十四章 附则.....	38

第一章 释义

以下词语如无特殊说明，具有如下含义：

格力博、公司	指	格力博（江苏）股份有限公司
本激励计划	指	格力博（江苏）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一定数量公司股票的权利
激励对象	指	参与本激励计划的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日为交易日
有效期	指	自股票期权首次授予登记完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止
行权	指	激励对象按照本激励计划确定的条件出资购买公司股票的行为
行权价格	指	本激励计划确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	本激励计划确定的激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《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	《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号—业务办理》
《公司章程》	指	《格力博（江苏）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
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司

元、万元	指	人民币元、万元
------	---	---------

第二章 本激励计划的实施目的

为持续推进长期激励机制的建设，吸引和留住优秀人才，有效结合股东利益、公司利益和员工利益，公司遵循收益与贡献对等的原则，根据《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》《业务办理指南》《公司章程》的有关规定，结合实际情况，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。在合法、合规的前提下，股东大会可以在权限范围内授权董事会负责管理本激励计划的实施。

二、董事会作为本激励计划的执行机构，负责本激励计划的实施。董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划并报董事会审议，董事会审议通过本激励计划后，应当提请股东大会审议。经股东大会合理授权，由董事会负责管理本激励计划的实施。

三、监事会作为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明确意见。监事会应当监督本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规章、规范性文件的有关规定，并负责审核本激励计划的激励对象名单及听取公示意见。独立董事应当就本激励计划向全体股东公开征集表决权。

四、股东大会审议通过本激励计划之前，本激励计划进行变更的，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明确意见。

五、公司向激励对象授予股票期权前，监事会应当就本激励计划设定的授予条件是否成就发表明确意见。公司向激励对象授予股票期权实际情况与本激励计划既定安排存在差异的，监事会应当发表明确意见。

六、激励对象获授的股票期权行权前，监事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就发表明确意见。

第四章 本激励计划的激励对象

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为公司根据《公司法》《证券法》《上市规则》《公司章程》的相关规定，结合实际情况而确定。

（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董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

二、激励对象的范围

（一）本激励计划首次授予的激励对象不超过 199 人，包括公司董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事和监事。

（二）本激励计划首次授予的激励对象包括公司（含子公司）部分外籍员工，均任职于关键岗位，在经营管理、技术研发、业务拓展等方面发挥重要作用，公司对前述人员实施激励符合实际情况和发展需要，前述人员获授权益额度与其个人岗位职责相适应，符合《上市规则》《业务办理指南》的相关规定，具有合理性与必要性。

（三）预留授予的激励对象参照首次授予的标准确定。

（四）激励对象应当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，并与公司（含子公司）存在劳动/劳务/聘用关系。

三、激励对象的核实

（一）本激励计划经董事会审议通过后，公司内部公示激励对象

的姓名和职务，公示期不少于 10 日。

（二）监事会在充分听取公示意见的基础之上，核查激励对象相关信息，并于股东大会审议本激励计划前 5 日披露公示情况说明及核查意见。激励对象名单出现调整的，应当经监事会核实。

第五章 本激励计划的股票来源、权益数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源为公司定向增发 A 股普通股。

二、授予股票期权的数量

（一）本激励计划授予的股票期权不超过 979.00 万份，占本激励计划草案公告之日公司股本总额的 2.00%。其中，首次授予 944.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 96.42%，占本激励计划草案公告之日公司股本总额的 1.93%；预留授予 35.00 万份，占本激励计划股票期权授予总额的 3.58%，占本激励计划草案公告之日公司股本总额的 0.07%。

（二）截至本激励计划草案公告之日，公司上市前制定的股票期权激励计划尚在实施，公司全部在有效期内的股权激励计划涉及的公司股票累计不超过公司股本总额的 20.00%；本激励计划的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 1.00%。

（三）自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。

三、授予股票期权的分配情况

本激励计划授予的股票期权的分配情况如下：

序号	姓名	国籍	职务	获授数量 (份)	占授予总量 的比例	占股本总额 的比例
1	庄建清	中国	董事 副总经理	300,000	3.06%	0.06%

2	徐友涛	中国	董事会秘书 财务总监	300,000	3.06%	0.06%
3	LEE LAWRENCE	英国	董事	200,000	2.04%	0.04%
4	Colin David Bryan	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
5	龙永中	中国	核心员工	42,442	0.43%	0.01%
6	Sirui Gao	美国	核心员工	114,022	1.16%	0.02%
7	Klaus Karl Hahn	美国	核心员工	254,653	2.60%	0.05%
8	Joseph Amos Barkley IV	美国	核心员工	42,442	0.43%	0.01%
9	KEVIN BARTLETT HOLZWORTH	美国	核心员工	169,768	1.73%	0.03%
10	Tonya Denise Wilson	美国	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
11	ANTHONY MICHAEL MARCHESE	美国	核心员工	169,768	1.73%	0.03%
12	DOUGLAS JAMES BINGHAM	美国	核心员工	84,884	0.87%	0.02%
13	LEONARD LEWIS LOVE	美国	核心员工	84,884	0.87%	0.02%
14	NICHOLAS DANE SUCHOZA	美国	核心员工	60,000	0.61%	0.01%
15	MICHAEL ANTHONY REALI	美国	核心员工	169,768	1.73%	0.03%
16	Steven Chester Brinkman	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
17	Christopher Jon Eichel	美国	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
18	RYAN MARK MURPHY	美国	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
19	Beth Ellen Hansen	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
20	SARAH WHITE RAWLS	美国	核心员工	40,000	0.41%	0.01%

21	Claudia Lizet Martinez	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
22	Daniel Ross Sumner	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
23	Kvarby Per Henrik Lars	美国	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
24	STEPHEN FARRELL BAKER	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
25	Eric John Bishop	美国	核心员工	42,442	0.43%	0.01%
26	Todd Andrew Morton	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
27	Alfred Eric Waters	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
28	Steven Lemont Roland, Jr.	美国	核心员工	25,000	0.26%	0.01%
29	JIMMY JOHN GOMEZ	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
30	TROY MICHAEL EFIRD	美国	核心员工	25,000	0.26%	0.01%
31	吴迪	中国	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
32	Jack Robert Stewart, Jr.	美国	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
33	Justin L. Folk	美国	核心员工	20,000	0.20%	0.00%
34	Jean-Christophe DUROT	法国	核心员工	120,000	1.23%	0.02%
35	Galliadi Andrea	意大利	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
36	Douque Andre	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
37	Chardon Edouard Ullrich	法国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
38	Vollmer Gerd STEFAN	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
39	Jude Steffen	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
40	Maximilian Uhlenberg	德国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%

41	Yu-Lin Shih	中国台湾	核心员工	50,000	0.51%	0.01%
42	Teetzel Derek	加拿大	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
43	JONAS WILHELM BERGSTROM	瑞典	核心员工	70,736	0.72%	0.01%
44	Kroll Maria	瑞典	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
45	JENS MIKAEL NASLUND	瑞典	核心员工	40,000	0.41%	0.01%
46	Arnell Thomas	瑞典	核心员工	19,684	0.20%	0.00%
47	COREY SCOTT FISHER	美国	核心员工	30,000	0.31%	0.01%
48	陈建勳	中国台湾	核心员工	33,500	0.34%	0.01%
49	公司（含子公司）其他核心员工 （151 人）			6,079,011	62.09%	1.24%
50	预留			350,000	3.58%	0.07%
合计				9,790,000	100.00%	2.00%

注 1：股票期权授予登记完成前，激励对象因离职而不得获授股票期权或者自愿放弃获授股票期权的，由董事会做出调整，将前述股票期权直接调减或者分配至授予的其他激励对象或者调整至预留。

注 2：以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

注 3：以上百分比合计数据与各明细数据相加之和如有尾数差异，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激励对象获授的股票期权全部行权或者注销之日止，最长不超过 48 个月。

二、本激励计划的授予日

自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内满足授予条件的，公司应当向激励对象首次授予股票期权，授予日必须为交易日，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。预留股票期权应当在股东大会审议通过本激励计划之日起 12 个月内授出，否则预留股票期权失效。

三、本激励计划的等待期

（一）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。

（二）本激励计划预留股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露之前授出的，等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月、36 个月；本激励计划预留股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露之后授出的，等待期分别为自预留授予登记完成之日起 12 个月、24 个月。

（三）激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

四、本激励计划的可行权日

激励对象获授的股票期权满足相应行权条件后可按照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）自可能对公司证券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起或者在决策过程中，至依法披露之日止；
- （四）中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

五、本激励计划的行权安排

（一）本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下：

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%

（二）本激励计划预留股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露之前授出的，行权安排如下：

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%
--------	--	-----

本激励计划预留股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露之后授出的，行权安排如下：

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	50%
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	50%

（三）激励对象已获授但尚未行权的股票期权由于公司实施资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、配股而增加的权益同时受行权条件约束，且行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。如相应的股票期权不得行权的，因前述原因获得的权益亦不得行权。

（四）各行权期内，当期可行权但未行权或者未满足当期行权条件的股票期权不得行权，由公司注销。

六、本激励计划的限售规定

激励对象获授的股票期权行权后，激励对象转让因此而取得的公司股份依据《公司法》《证券法》《公司章程》等有关规定执行，具体如下：

（一）激励对象为公司董事和高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后六个月内，每年度转让股份不得超过其所持公司股份总数的 25%；在离职后 6 个月内，不得转让其所持公司股份。

（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，将其所持公司股份在买入后 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。

（三）激励对象为公司董事和高级管理人员的，其减持公司股份需遵守《公司法》《证券法》《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》《公司章程》等有关规定；有关规定发生变化的，其减持公司股份需遵守变化后的有关规定。

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

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格为 12.25 元/股。即满足行权条件后，激励对象可以每股 12.25 元的价格购买公司定向增发的 A 股普通股。

二、股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次及预留授予的股票期权的行权价格不低于公司股票的面面金额，且不低于下列价格的较高者：

（一）本激励计划草案公告前 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 11.92 元；

（二）本激励计划草案公告前 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 12.25 元。

第八章 股票期权的授予条件与行权条件

一、股票期权的授予条件

同时满足下列条件的，公司应当向激励对象授予股票期权；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

各行权期内，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 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，所有激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）公司层面业绩考核

本激励计划设置公司层面业绩考核，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，具体如下：

行权安排	业绩考核
第一个行权期	以2023年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于13.00%
第二个行权期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于25.00%
第三个行权期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于35.00%

本激励计划预留股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露之前授出的，行权对应的考核年度及业绩考核与首次授予的股票期权一致。

本激励计划预留股票期权于公司 2024 年第三季度报告披露之后授出的，行权对应的考核年度为 2025 年-2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，具体如下：

行权安排	业绩考核
第一个行权期	以2023年营业收入为基数，2025年营业收入增长率不低于25.00%
第二个行权期	以2023年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于35.00%

注 1：上述“营业收入”指标以经审计的公司合并财务报表数据作为依据。

注 2：上述业绩考核不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，公司未满足相应业绩考核的，所有激励对象当期计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核

本激励计划设置个人层面绩效考核，激励对象的个人绩效考核按照公司（含子公司）相关制度实施，各行权期内，公司根据激励对象于相应考核年度的个人绩效考核结果确定个人层面可行权比例，具体如下：

个人绩效考核结果	合格	不合格
个人层面可行权比例	100%	0%

各行权期内，公司满足相应业绩考核的，激励对象当期实际可行权的股票期权数量=激励对象当期计划行权的股票期权数量×个人层面可行权比例，激励对象当期计划行权但未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

三、考核体系的科学性和合理性说明

本激励计划的考核体系包括公司层面业绩考核和个人层面绩效考核，符合《管理办法》等有关规定。

公司主要从事新能源园林机械的研发、设计、生产及销售，包括自有品牌和客户品牌（包含商超品牌和 ODM）两大业务板块。近年来，户外动力设备（Outdoor Power Equipment）（以下简称“OPE”）领域正经历从燃油动力到新能源动力的革命性转变，公司发展面临良好的市场前景，因此，本激励计划选取营业收入作为公司层面业绩考核指标，能够预测公司的经营业务拓展趋势，反映公司的市场占有能力。本激励计划以公司 2023 年营业收入为基数，设定公司 2024 年-2026 年三个会计年度的营业收入增长率目标值分别为不低于 13.00%、25.00%、35.00%，并做出说明如下：

公司报告期营业收入情况如下：

单位：亿元、%

报告期	2024年 半年度	2023年	2022年	2021年	2020年	2019年
营业收入	29.92	46.17	52.11	50.04	42.91	37.25
同比增长率	15.92	-11.40	4.14	16.61	15.20	19.70
同比增长率平均值 ₁ （2021年-2023年）=3.12						
同比增长率平均值 ₂ （2019年-2023年）=8.85						

结合上表数据，公司依托行业发展机会、凭借自身优势，营业收

入保持逐年增长，至 2023 年首次出现下降，主要受美联储持续加息政策、终端消费需求不及预期以及库存高企等因素影响，但 OPE 领域锂电渗透率仍有较大上升空间，随着 2024 年下游客户基本结束主动去库存，2024 年上半年公司营业收入实现同比增长。公司营业收入基本来自于境外市场，受汇率波动、贸易摩擦、海运周期等风险影响较大，为促进经营业绩持续、稳定发展，兼顾可行性与挑战性，本激励计划设定公司 2024 年-2026 年相较 2023 年营业收入增长率目标值分别为不低于 13.00%、25.00%、35.00%，高于公司近 3 年、5 年营业收入增长率水平。

以申万行业划分，公司属于“机械设备—专用设备—农用机械”，包括 9 家 A 股上市公司（不含公司），报告期营业收入同比增长率如下：

单位：%

证券代码	证券简称	2024 年第一季度	2023 年	2022 年	2021 年
870508.BJ	丰安股份	27.55	-34.01	-11.58	27.22
872895.BJ	花溪科技	-3.19	-43.32	-20.61	26.79
601038.SH	一拖股份	11.00	-8.20	34.61	23.10
603029.SH	天鹅股份	8.72	8.79	24.08	16.43
603789.SH	星光农机	-34.14	26.44	-39.30	61.76
002890.SZ	弘宇股份	-13.49	-8.39	-3.08	0.97
300159.SZ	新研股份	-49.17	-44.46	57.28	47.14
300879.SZ	大叶股份	48.81	-36.91	-8.43	60.52
301533.SZ	威马农机	2.97	18.31	-13.79	20.09
平均值		-0.10	-13.53	2.13	31.56
平均值 ₁ （2021年-2023年）=6.72					
301260.SZ	格力博	5.45	-11.40	4.14	16.61

结合上表数据，公司近年营业收入增长率变化趋势与同行业上市

公司总体相近，同行业上市公司 2023 年营业收入均出现不同程度下滑，自 2024 年开始恢复，依靠先发优势以及较高市场份额，公司营业收入恢复势头良好，2024 年第一季度营业收入增长率高于行业平均值。本激励计划设定的营业收入增长率目标值高于近 3 年同行业平均值，公司将紧抓行业和市场发展机遇，提升公司核心竞争力，进一步抢占市场份额，并希望通过上述考核对公司在提升经营规模方面所做的努力做出评价。

综上，公司层面业绩考核目标的设定已充分考虑宏观经济环境、行业发展及市场竞争情况、公司经营现状及发展规划等相关因素。

除设置公司层面业绩考核之外，为进一步提高激励与约束性，与激励对象的工作绩效表现相挂钩，本激励计划设置个人层面绩效考核，能够对激励对象的工作绩效表现做出较为准确、全面的评价。公司根据激励对象的个人绩效考核结果，确定激励对象获授的股票期权是否达到行权条件。

综上，本激励计划的考核体系科学、合理，具有全面性、综合性和可操作性，能够充分调动激励对象的工作积极性和创造性，为公司发展战略和经营目标的实现提供坚实保障。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、股票期权授予数量的调整方法

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项的，股票期权的授予数量将进行相应调整。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

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

其中：Q0 为调整前的股票期权授予数量；n 为每股资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例；Q 为调整后的股票期权授予数量。

（二）配股

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

其中：Q0 为调整前的股票期权授予数量；P1 为股权登记日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例；Q 为调整后的股票期权授予数量。

（三）缩股

$$Q=Q0\times n$$

其中：Q0 为调整前的股票期权授予数量；n 为缩股的比例；Q 为调整后的股票期权授予数量。

（四）派息、增发新股

公司发生派息或者增发新股事项的，股票期权的授予数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

自本激励计划草案公告之日起至激励对象获授的股票期权行权前，如公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细、缩股、配股、派息等事项的，股票期权的行权价格将进行相应调整。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

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

其中： P_0 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、股票拆细的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的股票期权行权价格； P_1 为股权登记日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； P 为调整后的股票期权行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 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。

（五）增发新股

公司发生增发新股事项的，股票期权的行权价格不做调整。

三、本激励计划的调整程序

股东大会授权董事会，当出现上述情况时，调整股票期权的授予数量和/或行权价格；公司应当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》和本激励计划的有关规定出具法律意见书；上述调整事项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 本激励计划的会计处理

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司将在本激励计划等待期内的每个资产负债表日，根据符合股票期权行权资格的激励对象人数变动情况、股票期权行权条件的完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照授予日股票期权的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本费用和资本公积。

一、股票期权公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的有关规定，公司选择 Black-Scholes 模型对首次授予的股票期权的公允价值进行预测算（授予日正式测算），相关参数取值具体如下：

（一）标的股价：12.07 元/股（假设为授予日公司股票收盘价）；

（二）有效期：1 年、2 年、3 年（股票期权授予登记完成日至每期可行权日的期限）；

（三）历史波动率：20.77%、20.21%、21.64%（相关行业波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、1.54%、1.70%（中债国债到期收益率）；

（五）股息率：2.20%（公司上市至今回报率）。

二、预计本激励计划实施对公司各期经营业绩的影响

假设公司于 2024 年 9 月向激励对象首次授予股票期权共计 944.00 万份，产生的激励成本将根据本激励计划的行权安排分期摊销，

预计对公司相关期间经营业绩的影响如下：

激励总成本 (万元)	2024 年 (万元)	2025 年 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)
1,157.29	201.32	522.54	304.35	129.08

注 1：上述预计结果不代表实际会计成本，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：上述预计结果不包括预留授予股票期权会计成本。

注 3：实施本激励计划产生的激励成本对公司经营业绩的影响以经审计的数据为准。

经初步预计，一方面，实施本激励计划产生的激励成本将对公司相关期间的经营业绩有所影响；另一方面，实施本激励计划能够有效激发激励对象的工作积极性和创造性，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/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司享有本激励计划的解释权和执行权，按本激励计划的有关规定对激励对象进行考核。

（二）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。

（三）公司应当按照有关规定及时履行本激励计划的申报、信息披露等义务。

（四）各行权期内，激励对象获授的股票期权满足行权条件的，公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等有关机构的规定，积极配合激励对象办理股票期权行权事项；因中国证监会、证券交易所、证券登记结算机构等有关机构导致激励对象未能按自身意愿完成股票期权行权事项，并给激励对象造成损失的，公司不承担任何责任。

（五）法律、法规、规章、规范性文件和本激励计划规定的其他权利义务。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德。

（二）激励对象参与本激励计划的资金来源为合法自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权行权前不得转让、质押、抵押、担保、偿还债务等。

（四）激励对象参与本激励计划所获利益，应当按国家税收法律

法规的有关规定缴纳个人所得税及其他税费。

（五）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合本激励计划授予权益或者行使权益安排的，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；激励对象获授的股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

（六）法律、法规、规章、规范性文件和本次激励计划规定的其他权利义务。

第十二章 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；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（三）因公司相关信息披露文件存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合本激励计划授予权益或者行使权益安排的，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；激励对象获授的股票期权已行权的，由公司收回激励对象参与本激励计划所获得的全部利益。

二、激励对象情况发生变化的处理方式

（一）激励对象出现下列情形之一的，其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 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（含子公司）任职的，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理。激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露机密、失职或者渎职等行为损害公司（含子公司）利益或者声誉而导致其职务发生变更的，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。

（三）激励对象与公司（含子公司）解除劳动/劳务/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。

（四）激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理，且个人层面绩效考核不再纳入行权条件。激励对象非因工受伤丧失劳动而离职的，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。

（五）激励对象因工而身故的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不做处理，可由相应继承人予以继承，且个人

层面绩效考核不再纳入行权条件。激励对象非因工而身故的，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。

（六）激励对象退休且不再继续为公司（含子公司）提供服务的，自该情形发生之日起，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

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

第十三章 公司与激励对象之间相关争议或者纠纷的解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划发生相关争议或者纠纷的，双方应当协商解决；自相关争议或者纠纷发生之日起 60 日内双方未能协商解决的，双方均有权向公司住所地有管辖权的人民法院提请诉讼解决。

第十四章 附则

- 一、本激励计划由股东大会审议通过后方可正式实施。
- 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、本激励计划由董事会负责解释。

格力博（江苏）股份有限公司董事会

2024 年 8 月 29 日