

苏州迈为科技股份有限公司
第一期股权激励计划
（草案）摘要

苏州迈为科技股份有限公司

二〇一九年八月

声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、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

1、苏州迈为科技股份有限公司第一期股权激励计划依据《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》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及苏州迈为科技股份有限公司《公司章程》制订。

2、本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行人民币普通A股股票。

公司拟向激励对象授予不超过796,600份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额52,000,000股的1.5319%。所有期权一次性授予，每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在行权期内以行权价格购买1股公司股票的权利。

3、本股权激励计划的对象总人数不超过145人，包括公司公告本计划时在公司（含控股子公司，下同）任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员。

4、本激励计划授予的股票期权的行权价格为112.02元。本激励计划有效期内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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数或行权价格将予以相应的调整。

5、本计划有效期为首次股票期权授予登记完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过48个月。

6、参与本计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，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、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定。

7、公司承诺不为激励对象依本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。

8、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。

9、本激励计划须经公司股东大会批准后方可实施。

10、自股东大会审议通过股权激励计划之日起 60日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，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，终止实施本计划，未授予的股票期权失效。

11、本次股权激励实施后，将不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

目录

第一章 释义.....	5
第二章 股权激励计划的目的.....	6
第三章 本激励计划的管理机构.....	6
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	7
第五章 股票的来源、数量和分配.....	7
第六章 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期.....	8
第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法.....	10
第八章 激励对象获授权益、行权的条件.....	10
第九章 股权激励计划的调整方法和程序.....	13
第十章 股票期权会计处理.....	15
第十一章 公司/激励对象发生异动的处理.....	16
第十二章 附则.....	18

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：

迈为股份、公司、本公司	指	苏州迈为科技股份有限公司
股权激励计划、本激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司董事、中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员进行的长期性激励计划。
股票期权、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价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的公司董事、高级管理人员、核心技术人员、核心业务人员及董事会认为需要激励的其他人员。
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日。
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段。
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格。
行权条件	指	根据股票期权激励计划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》
《公司章程》	指	《苏州迈为科技股份有限公司章程》
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	指	人民币元

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，充分调动公司管理人员及核心团队成员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，推动公司的可持续发展。在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》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。

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计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本股权激励计划并报董事会审议。董事会对本计划审议通过后，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计划的相关事宜。

三、监事会及独立董事是本计划的监督机构，应当就本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。独立董事将就本计划向所有股东征集委托投票权。

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。

公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本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

本计划激励对象根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、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、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象不超过145人，包括：

- 1、高级管理人员；
- 2、核心（业务）技术人员；
- 3、董事会认为需要激励的其他人员。

以上激励对象不包括独立董事、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。

所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

三、激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，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。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前3-5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 股票的来源、数量和分配

一、标的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向增发的本公司 A股普通股。

二、标的股票的数量

本计划拟向激励对象授予796,600份股票期权，约占本激励计划签署时公司股本总额52,000,000股的1.5319 %。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买1股公司股票的权利。

三、激励对象获授的股票期权分配情况

授予的股票期权在激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	本次获授的股票期权份数（份）	获授总量占授予总量的比例（%）	占目前总股本的比例（%）
施政辉	副总经理	8,000	1.0043	0.0154
刘琼	董事会秘书、财务总监	8,000	1.0043	0.0154
核心技术（业务）人员（143人）		780,600	97.9915	1.5011
合计（145人）		796,600	100	1.5319

以上激励对象不包括独立董事、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。

上述任何一名激励对象通过全部有效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%。公司全部有效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 10%。

第六章 激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

一、股权激励计划的有效期

本计划有效期为自首期股票期权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注销之日止，最长不超过48个月。

二、激励计划的授予日

本计划经公司股东大会审议通过后生效。

授予日由公司董事会确定，授予日必须为交易日。公司应在公司股东大会审议通过后60日内完成股票期权的授予、登记及公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的，将终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。

三、激励计划的等待期

本计划授予的股票期权等待期为自授予登记完成之日起12个月、24个月、36个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

四、激励计划的可行权日

在本计划经股东大会审议通过后，授予的股票期权自授予日起满12个月并满足约定条件后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1、公司定期报告公告前30日至公告后2个交易日内，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；

- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；
- 3、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 4、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”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。

本计划股票期权分三次行权，首次授予的股票期权行权期及各次行权时间安排如表所示：

行权期	行权安排	行权比例
第一次行权	自首次激励计划授予日起 12 个月后的首个交易日起至首期激励计划授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二次行权	自首次激励计划授予日起 24 个月后的首个交易日起至首期激励计划授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三次行权	自首次激励计划授予日起 36 个月后的首个交易日起至首期激励计划授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	40%

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，计划有效期结束后，已获授但尚未行使的股票期权不得行权。

五、激励计划的股票转让限制

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和高级管理人员的，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、激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持实施细则》等相关规定。

4、在本激励计划的有效期内，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《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。

第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

一、首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为112.02元/股。本激励计划有效期内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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数或行权价格将予以相应的调整。

二、首次授予股票期权行权价格的确定方法

本次股票期权的行权价格为下列价格较高者的75%：

（一）股权激励计划草案董事会决议日的股票交易均价为每股149.36元。

（二）股权激励计划草案公布前20个交易日的股票交易均价为每股136.28元，前60个交易日的股票交易均价为每股128.75元，前120个交易日的股票交易均价为每股146.07元。

公司综合考虑了激励力度、股份支付及激励对象出资能力等因素，本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，行权价格的定价方式为董事会决议日、前20个交易日、前60个交易日、前120个交易日的股票交易均价较高者的75%。公司选择股票期权作为激励工具，并采取自主定价方式是为了保障本次激励的有效性，进一步稳定和激励核心团队，从而保证公司核心业务稳定发展，维护公司整体利益，对公司产生正向影响。

第八章 激励对象获授权益、行权的条件

一、股票期权的授予条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

（一）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个月内出现过未按照法律法规、公司章程、公开承诺进行

利润分配的情况；

- 4、法律法规规定不得实施股权激励的；
- 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、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权，除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

（一）本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个月内出现过未按照法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情况；
- 4、法律法规规定不得实施股权激励的；
- 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，终止本计划，所有激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（三）公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一次行权	以 2018 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 15%；
第二次行权	以 2018 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 35%；
第三次行权	以 2018 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 60%。

以上“净利润”指剔除本次激励计划股份支付费用影响的归属于上市公司股东的净利润。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象对应行权期所获授的可行权股票期权不得行权，由公司注销。

（四）激励对象考核要求

公司制定的《第一期股权激励计划实施考核管理办法》，根据个人的绩效考核结果分为六个等级。

考核结果等级表

等级	定义	比例	标准系数
A	卓越	10%	K=1
B+	优秀	40%	
B	良好	45%	
B-	正常		K=0.8
C	待改进	<5%	K=0
D	淘汰		

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际行权额度=个人层面标准系数×个人当年计划可行权额度

激励对象考核当年不能行权的期权，由公司注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标体系为净利润增长率，净利润增长率是衡量一个企业经营效益的重要指标，能反映公司未来盈利能力及企业成长性，能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划设定了以2018年公司净利润为基数，2019-2021年净利润增长率分别不低于15%、35%、60%的业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人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前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

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、股票期权数量的调整方法

若在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，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的股票期权数量； 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、送股或拆细后增加的股票数量）； 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： Q_0 为调整前的股票期权数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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 为调整后的股票期权数量。

（三）缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 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）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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，应对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、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； 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 为调整后的行权价格。

（二）配股

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 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 为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 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

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的行权价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的行权价格，经派息调整后， P 仍需大于 1。

（五）增发

公司在发生增发新股的情况下，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

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。

第十章 股票期权会计处理

一、股票期权会计处理

财政部于2006年2月15日发布了《企业会计准则第11号—股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》，并于2007年1月1日起在上市公司范围内施行。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。公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核算：

1、授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入“资本公积—其他资本公积”。

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

二、预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，对首次授予的238,980份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）：

1、标的股价：155.81元/股（假设授予日公司收盘价为155.81元/股）

2、有效期分别为：1年、2年、3年（授予日至每个行权期首个可行权日的期限）

3、波动率分别为32.28%、25.02%、21.99%（分别采用创业板指数最近1年、2年、3年的波动率）

4、无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用同期中国金融机构定期存款1年、2年、3年收益率）

5、股息率：0.45%（采用本激励计划公告前公司最近1年股息率）

根据《企业会计准则第11号——股份支付》的有关规定，公司将在等待期的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票期权数量，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

假设公司2019年9月授予期权，则2019年-2022年期权成本摊销情况见下表：

单位：万元

期权成本	2019年	2020年	2021年	2022年
4068.95	773.15	1938.35	975.22	382.23

由本激励计划产生的期权成本将在经常性损益中列支。公司以目前情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划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。考虑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，激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

第十一章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司情况发生变化

（一）公司出现下列情形之一时，本计划即行终止，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情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，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、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

（三）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行权安排的，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由公司统一注销，激励对象获授股票期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。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。

公司因经营环境或市场行情等因素发生变化，继续实施本计划难以达到激励目的的，经股东大会批准，可提前终止本计划，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。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生以下任一情形，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，或在公司下属分、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；但是，激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、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的职务变更，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）激励对象因辞职、劳动合同期满而离职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（三）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授股票期权可按照退休前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

（四）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、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，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，其个人绩效考核结果不再纳入可行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的，董事会可以决定对激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷，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或通过上述方式未能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。

第十二章 附则

- 1、本计划经公司股东大会审议通过后生效。
- 2、本计划由公司董事会负责解释。

苏州迈为科技股份有限公司董事会

2019年8月20日