

证券代码:603259 证券简称:爱玛科技 公告编号:2023-019
爱玛科技集团股份有限公司
2023年股票期权激励计划(草案)摘要
本公司董事会及全体董事保证本公告不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

一、激励方式:股票期权
● 激励对象:股票期权
● 激励来源:公司向激励对象定向发行的A股普通股股票
● 股权激励的权益数量及涉及的激励总人数:公司2023年股票期权激励计划(以下简称“本激励计划”)拟授予的股票期权数量为481.20万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额57,470,000万股的0.84%。本激励计划不设置预留。
二、基本原则
(一)公开透明原则
公司名称:爱玛科技集团股份有限公司
英文名称:AIMA Technology Group Co., Ltd.
注册地址:天津市滨海新区开发区南园道15号
法定代表人:李斌
注册资本:57,470,000万人民币
统一社会信用代码:91120000782185574
成立日期:1999年09月27日
经营范围:2021年06月15日
经营范围:自行车、电动自行车、电动三轮车、电动四轮车(汽车除外)、观光车(汽车除外)、非机动车辆车(汽车除外)、体育器材及其零部件的研发、加工、销售;自行车、电动自行车、电动摩托车及零部件的研发、加工;五金工具(不含危险品、易燃易爆品)批发零售;货物及技术进出口;提供商务信息咨询、财务信息咨询、企业管理咨询、技术咨询、市场营销策划及相关的业务咨询;公共自行车智能管理系统研发、基础施工、安装、调试、维护及技术服务;房屋租赁;物业管理服务。(法律、行政法规另有规定的除外)(依法须经批准的项目,经相关部门批准后方可开展经营活动)

(二)近三年主要财务情况

单位:万元	币种:人民币	2021年	2022年	2019年
营业收入		1,539,871.09	1,290,458.61	1,042,383.10
归属于上市公司股东的净利润		66,399.81	59,852.46	52,152.84
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润		61,621.46	51,530.31	50,969.20
归属于上市公司股东的现金流量净额		209,418.14	115,457.98	141,366.08
归属于上市公司股东的经营活动产生的现金流量净额		497,482.74	262,976.14	203,238.48
总资产		1,339,694.49	955,849.67	783,289.96

主要财务指标

2021年	2022年	2019年	
基本每股收益(元/股)	1.79	1.77	1.54
稀释每股收益(元/股)	1.79	1.77	1.54
扣除非经常性损益的基本每股收益(元/股)	1.66	1.52	1.51
加权平均净资产收益率(%)	17.46	25.65	28.43

扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率

2021年	2022年	2019年
16.31	22.42	28.86

(三)公司董事会、监事会、高管人员构成情况

序号	姓名	职务
1	张利	董事长、董事、总经理
2	郑华	副董事长、董事、副总经理
3	高辉	董事、副总经理
4	王彦涛	董事、副总经理、董事会秘书
5	陈德彬	董事
6	彭伟	董事
7	刘建忠	董事
8	徐生军	独立董事
9	孙洪涛	独立董事
10	陈鹏	监事会主席、监事
11	刘建忠	监事
12	罗文一	副总经理
14	郑慧	副总经理、财务总监
15	李彦军	副总经理

二、股权激励计划目的
为进一步激励、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司中层管理人员及核心技术骨干的积极性,有效发挥股权激励、公司利益和核心团队、个人利益相结合效应,使各方共同关注公司的长远发展,提升公司的市场竞争力与可持续发展能力,在充分保障股东利益的前提下,按照收益与贡献对等的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“公司法”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“证券法”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“管理办法”)等有关法律、法规和规范性文件及《爱玛科技集团股份有限公司章程》(以下简称“公司章程”)的规定,制定本激励计划。

三、股权激励计划的激励方式
本激励计划采用股票期权的激励方式,股票来源为公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

四、股权激励计划授予的股票期权数量
本激励计划拟授予的股票期权数量为481.20万份,约占本激励计划草案公告时公司股本总额57,470,000万股的0.84%。本激励计划不设置预留。
截至本激励计划草案公告日,公司2021年限制性股票激励计划尚在有效期内,2021年限制性股票激励计划授予权益合计696.00万股,公司于2021年6月28日实施了2021年年度权益分派,前述授予的限制性股票数量为696.0万股,调整为974.40万股,加上本次拟授予的481.20万份股票期权,合计为1,455.60万股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额57,470,000万股的2.53%。激励对象在公司全部有效激励计划授予权益的标的股票累计未超过公司股权激励计划草案公告时公司股本总额的1%。
三、股权激励计划的激励方式
本激励计划采用股票期权的激励方式,股票来源为公司向激励对象定向发行的A股普通股股票。

五、激励对象的范围
1. 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》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况确定。
2. 激励对象确定的职务范围
本激励计划激励对象为公司中层管理人员及核心技术业务骨干(不包括公司独立董事、监事,也不包括单独或合计持有公司5%以上股份的股东或其实际控制人及其配偶、父母、子女),所有激励对象均由公司董事会薪酬与考核委员会提名,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围
1. 本激励计划授予涉及激励对象共计328人,为公司中层管理人员及核心技术业务骨干。
2. 激励对象不存在不得成为激励对象的不适情形:
(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。

(三)激励对象的排除
1. 本激励计划经董事会审议通过后,通过公司网站或其他途径公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于10天。
2. 公司监事会对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激励计划前5日披露监事会关于激励对象名单审核及公示情况的说明。

(四)激励对象的考核
本激励计划授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量	占授予股票期权总量的比例	占公告时股本总额的0.84%
中层管理人员及核心技术业务骨干(328人)		481.20	100.00%	0.84%
合计		481.20	100.00%	0.84%

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累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的1%。公司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公司股本总额的10%。
2、激励对象涉及的范围不包括公司独立董事、监事,也不包括单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东或其实际控制人及其配偶、父母、子女。
六、行权价格及行权价格的确定方法
(一)股票期权的行权价格
本激励计划授予股票期权的行权价格为每份48.07元,即满足授予条件后,激励对象获得的每一份股票期权在有效期内均享有48.07元的行权价格1股公司股票的权利。
(二)股票期权的行权价格的确定方法
1. 确定方法
本激励计划的股票期权的行权价格不低于股票票面金额,且不得低于下列价格较高者:
(1)本激励计划草案公告前1个交易日的公司股票交易均价(前1个交易日股票交易总额/1个交易日股票交易总量)的80%,为每股48.07元;
(2)本激励计划草案公告前60个交易日的公司股票交易均价(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80%,为每股45.40元。
2. 定价方式的合理性
本股票期权行权价格的定价依据参照《管理办法》第二十九条的规定;定价方式以促进公司发展、维护股东利益、稳定核心团队为本目的,本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。本次采用自主定价方式具体如下:
(1)匹配激励行业竞争加剧,对人才激励的需求增大。为提升公司产品竞争力以实现长远发展,公司亟须提升核心竞争力和团队,亟须有效激励机制。本次激励计划主要授予公司中层管理人员及核心技术业务骨干,这些员工在公司发展中发挥重要作用,他们掌握公司的日常运营和经营以及公司的核心技术,公司认为,在依法合规的基础上,对这部分人员的激励可以提升激励对象的工作热情与积极性,有效统一激励对象、公司及股东的利益,从而推动公司中长期战略目标实现。
(2)资本市场不确定性大且激励计划周期长可能导致激励效果不及预期。考虑到近几年资本市场存在较大不确定性,且激励计划周期较长,若激励效果不及预期,可能导致激励效果不及预期。因此,在依法合规的前提下,采用自主定价方式,以定价方式作为行权价格,激励对象在有效期内行权时,若激励效果不及预期,可以较低的激励成本实现对这些激励对象的激励,可以较大程度保障激励的达成,提升激励对象的工作热情和责任,从而推动激励目标的实现。
(3)本次激励计划对未来激励权益的兑现设置了严格的公司层面未来三年连续复合增长20%的目标,除公司层面业绩考核外,公司对激励对象“人”还设置了严格的绩效考核,能够对激励对象的工作效率和业绩考核,全面的考核评价,且在股权激励计划实施期间,公司按照《管理办法》第九条的规定,有效统一激励对象和公司及股东的利益,通过激励计划的实施推动公司长期稳健发展。
综上,为推动本激励计划的顺利实施,从稳定核心管理团队、保证员工薪酬竞争力、维护公司整体利益的角度出发,最终选择股票期权作为激励工具,且行权价格采用自主定价的方式,公司将定期对激励对象的工作效率和业绩考核,全面的考核评价,且在股权激励计划实施期间,公司按照《管理办法》第九条的规定,有效统一激励对象和公司及股东的利益,通过激励计划的实施推动公司长期稳健发展。

七、本激励计划的相关时间安排
(一)有效期
本激励计划有效期自股票期权授予之日起至激励对象获授的股票期权全部行权之日止,最长不超过48个月。
(二)授予日
授予日在本激励计划经股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为本激励计划在公司需在股东大会审议通过后60日内按照相关规定召开董事会授予股票期权并履行公告程序,授予日不得超过60日内完成,并在60日内完成,将授予股票期权计划,未授权的股票期权失效。根据相关法律法规,公司不得行使授予权的数量不计入60日内。
(三)等待期
本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予之日起12个月、24个月、36个月。
(四)可行权日
在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

行权次数	行权比例	
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

行权次数	行权比例	
第一个行权期	自授予之日起12个月后的首个交易日起至授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授予之日起24个月后的首个交易日起至授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予之日起36个月后的首个交易日起至授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

在满足股票期权行权条件的等待期满后,可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日,且不得在下列期间内:
1. 公司年度报告披露日至公告后30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预约公告日前三十日起至公告前一日;
2. 公司季报披露、业绩预告披露公告前10日内;
3. 自可能对本公司证券及其衍生品种交易价格产生重大影响的事件发生之日或法律法规过程中,至依法披露之日止;
4. 中国证监会及证券交易所规定的其期间。
本激励计划的股票期权授予安排如下表所示:

(《公司法》、《证券法》等有关法律、法规、规范性文件和中国证监会颁布的规范性文件)具体规定如下:
1. 激励对象为公司董事和高级管理人员,并在任职期间全职持有本公司股份。
2. 激励对象为公司董事和高级管理人员,将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其已获授股票期权并注销未上市部分股票,直至其出售该等股票时为止。
3. 激励对象为公司董事和高级管理人员,在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其已获授股票期权并注销未上市部分股票,直至其出售该等股票时为止。
4. 激励对象为公司董事和高级管理人员,在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其已获授股票期权并注销未上市部分股票,直至其出售该等股票时为止。
5. 激励对象为公司董事和高级管理人员,在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其已获授股票期权并注销未上市部分股票,直至其出售该等股票时为止。
6. 激励对象为公司董事和高级管理人员,在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其已获授股票期权并注销未上市部分股票,直至其出售该等股票时为止。
7. 激励对象为公司董事和高级管理人员,在买入后6个月内卖出,或在卖出后6个月内买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其已获授股票期权并注销未上市部分股票,直至其出售该等股票时为止。
8. 激励对象的授予与行权条件
(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,则不能向激励对象授予股票期权。
1. 公司未发生如下任一情形:
(1)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;
(2)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;
(3)法律法规规定不得进行股权激励的;
(4)中国证监会认定的其他情形。
2. 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
激励对象在行权前,须满足下列条件,激励对象获授的股票期权方可行权:
1. 公司未发生如下任一情形:
(1)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;
(2)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;
(3)法律法规规定不得进行股权激励的;
(4)中国证监会认定的其他情形。
(5)中国证监会认定的其他情形。
(6)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。
(三)激励对象的考核
本激励计划授予股票期权考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次。本激励计划授予股票期权考核目标按目标安排如下表所示:

行权次数	考核年度	以2022年为基础,2023年营业收入增长率(A)	以2022年为基础,2023年营业收入增长率(B)	以2022年为基础,2023年营业收入增长率(C)	以2022年为基础,2023年营业收入增长率(D)
第一个行权期	2023年	20.00%	20.00%	20.00%	20.00%
第二个行权期	2024年	44.00%	44.00%	164.00%	164.00%
第三个行权期	2025年	72.80%	72.80%	336.80%	336.80%

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

考核等级	达标	不达标
个人绩效考核	A	B
个人绩效考核	A	B

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均不得行权,公司未支付。
(四)“人”层面激励要求
激励对象个人考核按照《爱玛科技2023年度股权激励计划实施考核管理办法》分行业进行,根据个人的绩效考核得分与指标确定考核结果,依照激励对象的考核结果确定可行权的比例。绩效考核评价结果分为达标、不达标两个档次,考核评价适用于考核对象,届时根据下表确定激励对象行权比例如下表所示:

注:(1)上述“净利润”以经审计归属于上市公司股东的净利润,并剔除爱玛科技在有效期内的股权激励计划(包括但不限于股权激励计划及员工持股计划)所涉及的股份支付费用的影响作为计算依据。
(2)考核指标为A、B、C或D达其一,即可行权即为100%。
(3)公司未满足上述业绩考核目标的,所有激励对象对应考核当年可行权的股票