

证券代码：300570

证券简称：太辰光

公告编号：2021-026

深圳太辰光通信股份有限公司

关于《2021 年限制性股票股权激励计划（草案）》及 相关文件的修订说明公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳太辰光通信股份有限公司（以下简称“公司”）将于 2021 年 4 月 16 日召开第四届董事会第五次会议及第四届监事会第五次会议审议通过了《关于<公司 2021 年限制性股票股权激励计划（草案）>及其摘要的议案》等相关议案，相关内容已于 2021 年 4 月 20 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）公告。

为了更好地实施本次股权激励计划，公司于 2021 年 4 月 27 日召开了第四届董事会第六次会议及四届监事会第六次会议，对《公司 2021 年限制性股票股权激励计划（草案）》及其相关文件进行了修订，本次修订的内容如下：

一、激励计划的股票来源

修订前：

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，股票来源为公司回购专户股票。

修订后：

本激励计划采用的激励工具为第二类限制性股票，股票来源为公司回购专户股票或公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

二、激励对象的范围

修订前：

本激励计划对象涵盖公司及子公司核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（以下简称“骨干员工”）。首次授予的激励对象共计 87 人。所有激励对象在公司授予限制

性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。预留部分激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

注：

（1）上述首次授予激励对象不包括公司董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

（2）上述首次授予激励对象中的加藤洋先生、石建东（SHI JIAN DONG）先生是外籍员工。公司将上述人员纳入本激励计划的原因如下：

①加藤洋先生，授予股份数 8 万股，现任子公司特思路副总经理，是核心技术人员，对特思路的技术发展具有重要作用。

②石建东（SHI JIAN DONG）先生，授予股份数 8 万股，现任公司北美市场代表，能对公司业务与技术的发展、项目的履行以及资源的导入提供支持。

因此，本激励计划将上述人员作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间分配情况如下表所示：

授予安排	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总量的比例	占公司总股本的比例
首次授予	550	80.17%	2.3913%
预留授予	136.0066	19.83%	0.5913%
共计	686.0066	100%	2.9827%

修订后：

本激励计划对象涵盖公司及子公司核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工（以下简称“骨干员工”）。首次授予的激励对象共计 87 人。所有激励对象在公司授予限制性股票时及本激励计划规定的考核期内与公司或其子公司存在聘用或劳动关系。预留部分激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

本激励计划授予的限制性股票在各激励对象间分配情况如下表所示：

授予安排	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占本激励计划授出权益数量的比例	占本激励计划公告日股本总额比例
首次授予 (87 人)	加藤洋	日本	子公司特思路副总经理	8.0000	1.17%	0.0348%
	石建东（SHI JIAN DONG）	美国	北美市场代表	8.0000	1.17%	0.0348%
	其他骨干员工（85 人）			534.0000	77.84%	2.3218%
预留授予				136.0066	19.83%	0.5913%
合计				686.0066	100.00%	2.9827%

注：

(1) 上述首次授予激励对象不包括公司董事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

(2) 上述首次授予激励对象中的加藤洋先生、石建东 (SHI JIAN DONG) 先生是外籍员工。公司将上述人员纳入本激励计划的原因如下：

①加藤洋先生，现任子公司特思路副总经理，是核心技术人员，对特思路的技术发展具有重要作用。

②石建东 (SHI JIAN DONG) 先生，现任公司北美市场代表，能对公司业务与技术的发展、项目的履行以及资源的导入提供支持。

因此，本激励计划将上述人员作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合《上市规则》等相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

三、归属安排

修订前：

(1) 首次授予的限制性股票各批次归属安排如下表所示：

归属安排	归属期间	对应考核年度	归属比例
------	------	--------	------

第一个归属考核期	自授予之日起 12 月后的首个交易日起至 2022 年最后一个交易日当日止	2021 年	30%
第二个归属考核期	自该考核年度考核指标达成起至 2023 年最后一个交易日当日止	2022 年	30%
第三个归属考核期	自该考核年度考核指标达成起至 2024 年最后一个交易日当日止	2023 年	40%

(2) 预留部分限制性股票的各批次归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	对应考核年度	归属比例
第一个归属考核期	自授予之日起 12 月后的首个交易日起至 2023 年最后一个交易日当日止	2022 年	50%
第二个归属考核期	自该考核年度指标达成起至 2024 年最后一个交易日当日止	2023 年	50%

修订后:

(1) 首次授予的限制性股票各批次归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	对应考核年度	归属比例
第一个归属考核期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日止	2021 年	30%
第二个归属考核期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	2022 年	30%
第三个归属考核期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	2023 年	40%

(2) 预留部分限制性股票的各批次归属安排如下表所示:

归属安排	归属期间	对应考核年度	归属比例
第一个归属考核期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日止	2022 年	50%
第二个归属考核期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日止	2023 年	50%

四、激励对象个人层面的绩效考核要求及归属安排

修订前:

根据公司董事会制定的考核办法,在公司层面考核指标达到归属条件后,激励对象按照对应的个人年度绩效考核结果以对应比例作归属登记,详见下表:

考核评级	对应个人层面归属比例	考核标准简要说明
B 及以上	100%	达成及超额达成关键绩效目标
B-	50%-90%, 由公司根据激励对象考核结果的具体情形作差异化比例评定	个别关键绩效目标未达成,但未低于警戒值
C+及以下	0%	有关键绩效目标未能达到警戒值的情形或存在重大失职的情形

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

修订后:

根据公司董事会制定的考核办法,在公司层面考核指标达到归属条件后,激励对象按照对应的个人年度绩效考核结果以对应比例作归属登记,详见下表:

考核评级	对应个人层面归属比例	考核标准简要说明
------	------------	----------

B 及以上	100%	达成及超额达成关键绩效目标（对应：绩效分 ≥ 80 分）
B-	50%-90%，由公司根据激励对象考核结果的具体情形作差异化比例评定，具体如下： 79分 $\leq$ 绩效分 <80 分：归属比例为90%； 78分 $\leq$ 绩效分 <79 分：归属比例为80%； 77分 $\leq$ 绩效分 <78 分：归属比例为70%； 76分 $\leq$ 绩效分 <77 分：归属比例为60%； 75分 $\leq$ 绩效分 <76 分：归属比例为50%。	个别关键绩效目标未达成，但未低于警戒值（对应：75分 $\leq$ 绩效分 <80 分）
C+及以下	0%	有关键绩效目标未能达到警戒值的情形或存在重大失职的情形（对应：绩效分 <75 分）

备注：1、个人年度绩效考核分数以0.1分为单位；

2、激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的数量 $\times$ 公司层面归属比例 $\times$ 个人层面归属比例。

特此公告。

深圳太辰光通信股份有限公司

董事会

2021年4月27日