

股票简称：天能重工

股票代码：300569



青岛天能重工股份有限公司
2018 年股票期权激励计划（草案）摘要

二零一八年十月

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、《青岛天能重工股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》由青岛天能重工股份有限公司依据《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》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》和其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制订。

2、本计划所采用的激励形式为股票期权，其股票来源为向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股。

3、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情形。

4、本计划激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

5、本计划首次授予的激励对象共计 111 人，包括公司董事、高级管理人员、管理骨干、核心业务人员、各子公司的管理骨干和核心业务人员（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）。

6、本激励计划拟授予的股票期权数量为 1,215.00 万份，对应股份数占本激励计划公告时公司股本总额 15,001.20 万股的 8.10%。其中：首次授予 1,021.50 万份，对应股份数占本激励计划公告时公司股本总额 15,001.20 万股的 6.81%；预留 193.50 万份，对应股份数占本激励计划公告时公司股本总额 15,001.20 万股的 1.29%；预留部分占本次授予权益总额的 15.93%。公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数量累计未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过在本全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

7、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 11.60 元/股。在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

8、本激励计划有效期自首次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或注销之日止，最长不超过 48 个月。

9、本激励计划授予股票期权的行权考核年度为 2018-2020 年 3 个会计年度，每年度考核一次，首次各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2017 年为基数,2018 年度营业收入增长率不低于 15%;或以 2017 年为基数, 2018 年度净利润增长率不低于 15%。
第二个行权期	以 2017 年为基数,2019 年度营业收入增长率不低于 30%;或以 2017 年为基数, 2019 年度净利润增长率不低于 30%。
第三个行权期	以 2017 年为基数,2020 年度营业收入增长率不低于 45%;或以 2017 年为基数, 2020 年度净利润增长率不低于 45%。

注：预留部分的股票期权各年度绩效考核目标按照上表标准执行；“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

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，由公司注销。

10、公司承诺不为激励对象依本计划获取有关股票期权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。

11、公司承诺：本次激励计划相关信息披露文件不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

12、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。

13、本计划必须满足如下条件后方可实施：公司股东大会审议通过。

14、自股东大会审议通过本激励计划之日起 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。若公司未能在 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。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。

15、本计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目录

声明.....	2
特别提示.....	3
目录.....	6
释义.....	7
第一章实施激励计划的目的.....	8
第二章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
第四章股票期权的来源、数量.....	12
第五章激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期.....	14
第六章股票期权的行权价格及行权价格的确定方法.....	17
第七章股票期权的授予与行权条件.....	18
第八章股票期权激励计划的调整方法和程序.....	22
第九章股票期权的会计处理.....	24
第十章公司和激励对象发生异动的处理.....	26
第十一章公司与激励对象之间争议的解决.....	28
第十二章附则.....	29

释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

天能重工、本公司、公司	指	青岛天能重工股份有限公司
激励计划、本计划、本激励计划	指	青岛天能重工股份有限公司 2018 年股票期权激励计划
股权期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、高级管理人员、管理骨干、核心业务人员、各子公司的管理骨干和核心业务人员
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，在本激励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		本激励计划所确定的激励对象购买天能重工股票的价格
行权条件		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	中国证监会令第 126 号公布、自 2016 年 8 月 13 日起施行的《上市公司股权激励管理办法》
《备忘录第 8 号》	指	深圳证券交易所 2016 年 8 月 13 日公布《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》
《公司章程》	指	《青岛天能重工股份有限公司章程》
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、万元	指	人民币元、人民币万元

注：本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。

第一章实施激励计划的目的

为进一步健全公司长效激励机制，充分调动公司核心团队的积极性，吸引和保留优秀人才，有效地将公司利益、股东利益和核心团队个人利益结合在一起，保障公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录第 8 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本计划。

第二章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激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

（二）董事会是本计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本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。董事会在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。

（三）监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单。监事会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；并对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件进行监督。

（四）独立董事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独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

（五）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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就激励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。

第三章激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2、激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为目前公司董事、高级管理人员、管理骨干、核心业务人员、各子公司的管理骨干和核心业务人员（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）。

（二）激励对象的范围

本计划首次授予的激励对象共计 111 人，包括：

- 1、公司董事、高级管理人员；
- 2、公司管理骨干、核心业务人员；
- 3、各子公司的管理骨干和核心业务人员；
- 4、公司董事会认为需要进行激励的其他人员。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经股东大会选举或公司董事会聘任，所有激励对象均须在本计划的考核期内与公司或公司的子公司具有劳动关系或聘用关系。

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，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）不能成为本激励计划的激励对象的情形

- 1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- 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。

（四）激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，公司将在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将审核激励对象名单，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前 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。

第四章股票期权的来源、数量

（一）激励计划的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的天能重工 A 股普通股。

（二）授出股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为 1,215.00 万份，对应股份数占本激励计划公告时公司股本总额 15,001.20 万股的 8.10%。其中：首次授予 1,021.50 万份，对应股份数占本激励计划公告时公司股本总额 15,001.20 万股的 6.81%；预留 193.50 万份，对应股份数占本激励计划公告时公司股本总额 15,001.20 万股的 1.29%；预留部分占本次授予权益总额的 15.93%。

公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数量累计未超过公司股本总额的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过在本全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过公司股本总额的 1%。

在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

（三）激励对象获授的股票期权分配情况

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：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予股票期权总数的比例（%）	占本激励计划公告时公司股本总额的比例（%）
1	张兴红	董事、副总经理	45.00	3.70	0.30
2	宋德海	董事、副总经理	45.00	3.70	0.30
3	胡鹏鹏	副总经理	45.00	3.70	0.30
4	刘萍	副总经理、财务总监	45.00	3.70	0.30
5	赵波	副总经理	45.00	3.70	0.30

6	方瑞征	副总经理、 董事会秘书	45.00	3.70	0.30
7	公司及子公司的管理骨干、 核心业务人员（105 人）		751.50	61.85	5.01
8	首次授予股票期权总数		1021.50	84.07	6.81
9	预留股票期权总数		193.50	15.93	1.29
合 计			1215.00	100	8.10

注：（1）上表中百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。（2）本计划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。（3）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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的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本激励计划提交股东大会时公司股本总额的10%。（4）预留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，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。

第五章激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

（一）激励计划的有效期

本激励计划有效期自首次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或注销之日止，最长不超过 48 个月。

（二）激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授予日必须为交易日。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对激励对象进行授权股票期权并完成公告、登记等相关程序。若公司未能在 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。预留权益的授予日，遵循上述原则，并在本股权激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内，由董事会确认。

（三）激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权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。本激励计划预留授予的股票期权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。

（四）激励计划的可行权日

在本激励计划通过后，首次授予的股票期权自授予日起满 12 个月后可以开始行权，预留授予的股票期权自预留授予日起满 12 个月后开始行权。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三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对本公司股票及其衍生品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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

本激励计划首次授予的股票期权自授予日起满 12 个月后，预留授予的股票期权自预留授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 36 个月内分 3 期行权。首次授予股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予股票期权第一个行权期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予股票期权第二个行权期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予股票期权第三个行权期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的股票期权在 2018 年授予登记完成，则预留部分股票期权的各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予股票期权第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留授予股票期权第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予股票期权第三个行权期	自预留授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分的股票期权在 2019 年授予登记完成，则预留部分股票期权的各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予股票期权第一个行权期	自预留授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予股票期权第二个行权期	自预留授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本激励计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

（五）激励计划的禁售期

本计划的禁售期规定按照《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、在本计划有效期内，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。

第六章股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

（一）首次授予的股票期权的行权价格

首次授予股票期权的行权价格为每股 11.60 元，即满足授权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每股 11.60 元价格购买 1 股公司股票的权利。

（二）首次授予的股票期权行权价格的确定方法

本激励计划股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、本计划公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 11.35 元；

2、本计划公告前 20 个交易日公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 11.59 元。

（三）预留股票期权行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授权前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授权情况的摘要。预留股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1、预留股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；

2、预留股票期权授予董事会决议公布前 20 个交易日的公司股票交易均价。

第七章股票期权的授予与行权条件

（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）股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

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。

公司发生上述第 1 条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

3、业绩考核要求

（1）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予股票期权的行权考核年度为 2018-2020 年 3 个会计年度，每

年度考核一次，首次各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2017 年为基数,2018 年度营业收入增长率不低于 15%;或以 2017 年为基数, 2018 年度净利润增长率不低于 15%。
第二个行权期	以 2017 年为基数,2019 年度营业收入增长率不低于 30%;或以 2017 年为基数, 2019 年度净利润增长率不低于 30%。
第三个行权期	以 2017 年为基数,2020 年度营业收入增长率不低于 45%;或以 2017 年为基数, 2020 年度净利润增长率不低于 45%。

注：预留部分的股票期权各年度绩效考核目标按照上表标准执行；“净利润”指归属于上市公司股东的净利润。

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，由公司注销。

（2）个人绩效考核要求

董事会薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例，激励对象个人当年实际行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度。

根据激励对象的绩效考核评价指标确定考核结果，原则上绩效评价结果划分为优良（A）、合格（B）和不合格（C）三个档次。

绩效考核结果	优良（A）	合格（B）	不合格（C）
标准系数	1	0.5	0

注：绩效考核各个档次均不设人数上限。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象上一年度个人绩效考核评级为优秀、良好、合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

（3）考核指标设定的科学性和合理性说明

公司层面业绩指标为净利润增长率或营业收入增长率，两项指标均能较为直

观反映公司业务经营的稳健发展，体现盈利能力、经营规模的提升。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相比 2017 年，2018-2020 年度营业收入增长率分别不低于 15%、30%、45%，或定比 2017 年，2018-2020 年净利润增长率分别不低于 15%、30%、45%的业绩考核目标。以上两项指标满足一项考核要求公司层面业绩考核即达标，有利于增强公司战略和经营决策的灵活性，两项指标均设置了较高的增长要求，体现了激励与约束相结合的原则，有利于上市公司股东价值的提升。

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做出较为准确、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。

第八章股票期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：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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 为调整后的股票期权数量。

2、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。

3、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。

4、派息、增发

公司发生派息或增发股票时，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权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：

1、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： 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、股份拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

2、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。

3、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。

4、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 仍须大于1。

5、增发

公司在发生增发股票的情况下，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

当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

第九章股票期权的会计处理

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）股票期权的公允价值及确定方法

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 2018 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。

公司选择 Black-Scholes 模型来计算期权的公允价值，并以 2018 年 10 月 26 日作为估值基准日对本激励计划拟首次授予的 1,021.50 万份股票期权进行了预测算，拟首次授予 1,021.50 万份股票期权总价值为 1,628.00 万元（公司拟于 2018 年 11 月授予）。公司向激励对象授予股票期权所产生的股份支付费用最终以公司董事会确定的授予日作为估值基准日计算的结果为准。

具体参数选取如下：

（1）标的股价：11.32 元/股（2018 年 10 月 26 日收盘价，假设为授予日公司股价）；

（2）有效期分别为：1 年、2 年、3 年（授予日至每期首个行权日的期限）；

（3）历史波动率：26.75%、22.72%、28.49%（分别采用创业板综指的最近 1 年、2 年、3 年的历史波动率）；

（4）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期、3 年期及以上存款基准利率）。

（二）股票期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值，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行权比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，按照前述假设，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响估计如下表所示：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的费用（万元）	摊销费用（万元）			
		2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
1,021.50	1,628.00	77.23	888.18	444.53	218.06

注：(1)上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。(2)上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权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。若考虑本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，本激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

第十章公司和激励对象发生异动的处理

（一）公司发生异动的处理

1、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）公司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）公司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）公司上市后最近 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）公司出现法律法规规定不得实行股权激励的情形；

（5）中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

2、公司出现下列情形之一时，本计划不做变更，按本计划的规定继续执行：

（1）公司控制权发生变更；

（2）公司出现合并、分立等情形。

3、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，导致不符合股票期权授予条件或行权安排的，未行权的股票期权由公司统一注销处理，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激励计划相关安排收回激励对象所得收益。

（二）激励对象个人情况发生变化的处理

1、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或聘用关系的，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。

2、激励对象因辞职、公司裁员而离职，在情况发生之日，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。

3、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，其个人考核结果不再纳入行权条件。

4、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，在情况发生之日，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，在情况发生之日，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权由公司注销。

5、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，在情况发生之日，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行权条件。

（2）激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权由公司注销。

6、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十一章公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本计划和股权激励计划相关协议的规定解决；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，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。如相关争议属于需要事先提交劳动仲裁委仲裁的事项范围，则可先向甲方所在地劳动仲裁委员会申请仲裁。

第十二章附则

- 1、本计划在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。

青岛天能重工股份有限公司

董事会

2018 年 10 月 26 日