

开能健康科技集团股份有限公司



2018 年股权激励计划（草案）

二零一八年八月

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. 《开能健康科技集团股份有限公司2018年股权激励计划》（草案）（下称本《激励计划》）系依据《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》，以及开能健康科技集团股份有限公司（以下简称“开能健康”或“公司”）《公司章程》的规定制定。
2. 本《激励计划》包含股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。其股票来源为公司向激励对象定向发行 A 股普通股。本激励计划拟向激励对象授予权益总计 1125 万份，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额 47,782.28 万股的 2.3544%，其中，首次授予权益总计 900 万份，约占本次激励计划公告时公司股本总额的 1.8835%，预留权益总计 225 万份，占本次授予权益总额的 20%。
其中，股票期权激励计划：公司拟向激励对象首次授予 233 万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.4876%，预留部分的股票期权为 75 万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.1570%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。
限制性股票激励计划：公司拟向激励对象首次授予 667 万股限制性股票，约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.3959%，预留部分的限制性股票为 150 万股，约占本激励计划公告时公司股本总额的 0.3139%。
3. 本激励计划授予的股票期权的行权价格为9.01元，限制性股票的授予价格为 4.51元。
4. 本《激励计划》首期的激励对象为92人，包括：公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司高管，以及经公司董事会认定的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务骨干，不包含独立董事、监事和持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

5. 本《激励计划》的有效期为自股票期权和限制性股票首次授予日起最长不超过72个月。
6. 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予，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，终止实施本激励计划。
7. 开能健康承诺未为激励对象获取有关限制性股票提供贷款以及其他形式的财务资助，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》必须经开能健康股东大会批准后方可实施。股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议股权激励计划将向所有股东征集委托投票权。

目 录

一、本《激励计划》的目的	7
二、本《激励计划》的管理机构	7
三、激励对象的确定依据和范围	8
四、本激励计划的具体内容	10
五、股权激励计划的实施程序	29
六、公司/激励对象各自的权利义务.....	32
七、公司/激励对象发生异动的处理.....	33
八、其他	36

释 义

在本计划中，除非特别说明，以下简称在本文中作如下释义：

开能健康、本公司、公司：指开能健康科技集团股份有限公司。

本计划、本《激励计划》 指开能健康科技集团股份有限公司2018年股权激励计划。

限制性股票 指开能健康按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在业绩目标符合股权激励计划规定条件，才可自由流通的开能健康股票。

股票期权 指开能健康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认购公司一定数量股份的权利；激励对象有权行使这种权利，也有权放弃，但不得转让、用于担保或者偿还债务。

激励对象 指依据本《激励计划》规定，有资格获授股票期权或限制性股票的公司人员。

高级管理人员、高管 指公司章程中明确规定的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他人员。

董事会 指开能健康董事会。

股东大会 指开能健康股东大会。

薪酬与考核委员会： 指公司董事会下设的薪酬与考核委员会。

授予日 指开能健康授予激励对象股票期权或限制性股票的日期，授予日必须为交易日。

等待期 指股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段。

限售期 指限制性股票被锁定限制转让的期限。

行权价格 指本计划所确定的获授股票期权的激励对象未来可行

	权时购买公司股票的价格。
授予价格	指开能健康向激励对象授予限制性股票时所确定的、激励对象购买开能健康股票的价格。
中国证监会	指中国证券监督管理委员会。
证券交易所、交易所	指深圳证券交易所。
登记结算公司	指中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司。
《公司法》	指现行适用的《中华人民共和国公司法》。
《证券法》	指现行适用的《中华人民共和国证券法》。
《上市规则》	指《深圳证券交易所创业板股票上市规则》。
《管理办法》	指《上市公司股权激励管理办法》。
《公司章程》	指现行适用的《开能健康科技集团股份有限公司章程》。
《考核办法》	指《开能健康科技集团股份有限公司2018年股权激励计划实施考核管理办法（草案）》。
元	指人民币元。

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、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。

一、本《激励计划》的目的

为进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司激励约束机制，倡导公司与管理层及核心业务骨干共同持续发展的理念，有效调动管理团队和业务骨干的积极性，吸引和保留优秀人才，提升公司在行业内的竞争地位，提高公司的核心竞争力，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》及开能健康《公司章程》，制定本《激励计划》。

本《激励计划》是公司深入推进二次创业，为公司“用正念赢取未来”驶向新目标的重要措施之一。

二、本《激励计划》的管理机构

1、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。

2、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，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激励计划的其他相关事宜。

3、监事会及独立董事是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意见。监事会对本激励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。独立董事将就本激励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、监事会应当就股权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。

三、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《激励计划》的激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及开能健康《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《激励计划》的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、子公司高管，以及经公司董事会认定对公司经营业绩和未来发展有直接影响的核心业务骨干，不包含独立董事、监事和持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

对符合本《激励计划》的激励对象，经公司董事会审议，并经公司监事会核实确定。

预留权益授予的激励对象由本计划经股东大会审议通过后的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、律师出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露激励对象相关信息。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。

3、激励对象的核实

在股东大会召开前，由公司通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于10天；

由公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前六个月内买卖本公司股票及其衍生品情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象；

由监事会对激励对象名单进行审核并听取公示意见，同时对激励名单审核及公示的情况在股东大会审批本激励计划前5日进行披露；

4、激励对象确定的考核依据

就本《激励计划》涉及的激励对象的考核事宜，董事会已制定考核办法，作为考核依据。

（二）激励对象的范围

本《激励计划》中激励对象的范围具体包括：

- 1、董事、高级管理人员共6名；
- 2、中层管理人员、子公司高管和核心业务骨干共86名。

（三）不得参与本《激励计划》的人员

- 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。

如在公司本《激励计划》实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划情形的，公司将终止其参与本《激励计划》的权利。

四、本激励计划的具体内容

本激励计划包括股票期权激励计划和限制性股票激励计划两部分。本激励计划有效期为首次权益授予日起至所有股票期权行权或注销和限制性股票解除限售或回购注销完毕之日止，最长不超过72个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计1125万份，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划公告时公司股本总额47,782.28万股的2.3544%，任一单一激励对象所获授的股票总数不超过公司总股本的1%，全部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%。

预留部分的权益总量为225万份，占本《激励计划》总授予权益数量的20%。

一、股票期权激励计划

（一）股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股股票。

（二）股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象首次授予233万份股票期权，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.4876%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买1股公司股票的权利。预留部分的股票期权为75万份，约占本激励计划公告时公司股本总额的0.1570%。

（三）股票期权激励计划的分配

首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

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	占目前股本总额的 比例
中层管理人员、核心 业务骨干（共计61人）	233	100%	0.4876%
合计	233	100%	0.4876%

注：本计划激励对象中不存在单独或合计持有公司5%以上股份的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（四）股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本股票期权激励计划有效期自股票期权首次授予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72个月。

2、授予日

本股票期权激励计划的授予日在本激励计划提交公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。公司股东大会审议通过本计划后 60日内（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内），由公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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，并终止实施本计划，未授予的股票期权作废失效。授予日必须为交易日。

3、等待期

本激励计划授予的股票期权等待期为自授予日起12个月、24个月、36个月和48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。

4、可行权日

在本计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予日起满12个月后可以开始行权。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，至公告前1日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

（3）自可能对本公司股票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或者进入决策程序之日，至依法披露后2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。

首次授予的股票期权各行权有效期安排如下表所示：

行权安排	行权有效期	行权比例
------	-------	------

首期股票期权 第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
首期股票期权 第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首期股票期权 第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
首期股票期权 第四个行权期	自首次授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%

预留部分的股票期权各行权有效期安排如表所示：

行权安排	行权有效期	行权比例
预留股票期权 第一个行权期	自预留部分授予日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
预留股票期权 第二个行权期	自预留部分授予日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留股票期权 第三个行权期	自预留部分授予日起36个月后的首个交易日起至预留部分授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留股票期权 第四个行权期	自预留部分授予日起48个月后的首个交易日起至预留部分授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%

股票期权各行权有效期届满后，激励对象未行权的当期股票期权不得行权，由公司注销。

5、禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本激励计划的禁售规定按照《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。

(五) 股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

1、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9.01元。

2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的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) 本计划草案公告（2018年8月8日，即第四届董事会第十一次会议决议公告日）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/前1个交易日股票交易总量），为每股8.38元；

(2) 本计划草案公告（2018年8月8日，即第四届董事会第十一次会议决议公告日）前20个交易日内的公司股票交易均价（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9.01元。

3、预留股票期权的授予价格须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。

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、60个或120个交易日的公司股票交易均价之一。

(六) 激励对象获授期权、行权的条件

1、股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权，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证监会认定的其他情形。

2、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：

（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）公司业绩考核要求

本计划首次授予的股票期权，在2018年-2021年4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。公司考核指标为： $A = \text{营业收入完成率} \times \text{权重1} + \text{净利润完成率} \times \text{权重2}$

其中：权重1=0.7，权重2=0.3；

营业收入完成率=年度实际完成营业收入/年度考核营业收入

净利润完成率=年度实际完成净利润/年度考核净利润

各年度考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2018年年度考核营业收入10亿元，年度考核净利润3.3亿元；
第二个行权期	2019年年度考核营业收入14亿元，年度考核净利润1.2亿元；
第三个行权期	2020年年度考核营业收入20亿元，年度考核净利润1.5亿元。
第四个行权期	2021年年度考核营业收入25亿元，年度考核净利润1.8亿元。

上述“净利润”指标以激励成本摊销前的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

当公司考核指标 $A \geq 95\%$ 时，所有激励对象的行权比例为100%；当公司考核指标 $95\% > A \geq 80\%$ 时，所有激励对象的行权比例为A；当公司考核指标 $A < 80\%$ 时，所有激励对象的行权比例为0。

预留的股票期权的行权条件为达到下述业绩考核目标：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	如授予在2018年完成，则业绩考核目标为2018年年度考核营业收入10亿元，年度考核净利润3.3亿元；如授予在2019年完成，则业绩考核目标为2019年年度考核营业收入14亿元，年度考核净利润1.2亿元；
第二个行权期	如授予在2018年完成，则业绩考核目标为2019年年度考核营业收入14亿元，年度考核净利润1.2亿元；如授予在2019年完成，则业绩考核目标为2020年年度考核营业收入20亿元，年度考核净利润1.5亿元；
第三个行权期	如授予在2018年完成，则业绩考核目标为2020年年度考核营业收入20亿元，年度考核净利润1.5亿元；如授予在2019年完成，则业绩考核目标为2021年年度考核营业收入25亿元，年度考核净利润1.8亿元
第四个行权期	业绩考核目标为2021年年度考核营业收入25亿元，年度考核净利润1.8亿元

上述“净利润”指标以激励成本摊销前的合并报表中的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据。

当公司考核指标 $A \geq 95\%$ 时，所有激励对象的行权比例为100%；当公司考核指标 $95\% > A \geq 80\%$ 时，所有激励对象的行权比例为A；当公司考核指标 $A < 80\%$ 时，所有激励对象的行权比例为0。

激励对象未获行权的股票期权，由公司注销。

（4）个人业绩考核要求

根据公司《考核办法》，股票期权行权日前，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象上一年度绩效考评结果，将激励对象划分为3个等级，其中个人绩效考核评分在70分以上（含70分）可全部行权，60分-70分（含70分）可行权70%，60分以下不得行权。绩效考核系数与考核等级对应如下：

等级	定义	分值范围	绩效考核系数
C 及以上	合格及以上	70-100 分（含 70 分）	1.0
D	待改进	60-70 分（含 60 分）	0.7
E	不达标	60 分以下	0

激励对象在所有激励对象的可行权比例基础上乘以绩效考核系数作为其可行权比例。激励对象根据上述考核结果而不可行权的期权份额由公司统一注销。

（5）考核指标的科学性和合理性说明

开能健康股票期权行权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。公司层面业绩指标体系为收入指标和净利润指标完成率的加权平均值，只有加权平均完成率达到或超过95%时方可完全行权，加权平均完成率在80-95%时为按照完成率比例行权，低于80%时为不得行权。营业收入完成率反映了未来上市公司在营业收入方面的预期目标，体现公司经营状况、市场占有率能力和市场拓展信心，是预测公司经营业务拓展趋势的重要指标之一；净利润完成率指标是反映公司盈利能力及企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司为本次股票期权激励计划设定了合理的业绩考核目标。

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及可行权比例。

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，能够达到本次激励计划的考核目的。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、股票期权数量的调整方法

若在激励对象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。

(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) 公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在激励对象行权前有派息、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。

(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

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

3、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。

（八）股票期权会计处理

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。

1、股票期权价值的计算方法及参数合理性

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。公司选择Black-Scholes模型来计算期权的公允价值，并用该模型对首次授予的股票期权进行测算（授予时进行正式计算）。

（1）行权价格： 9.01元/股（假设公司股票授予日均价为9.01元/股）

（2）有效期分别为： 1.5年、2.5年、3.5年和4.5年

（3）预期波动率35.27%（采用公司最近24个月历史波动率的年化平均值）

(4) 无风险利率：1.5年、2.5年、3.5年和4.5年分别取2.6848%、2.8918%、3.0616%和3.1259 %（分别采用2018年8月7日的中债国债收益率1.5年、2.5年、3.5年和4.5年到期收益率计算）

2、首次授予的股票期权费用的摊销方法

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，并按照首次授予的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。

假设公司2018年9月3日授予股票期权，则2018年-2022年期权成本摊销情况见下表：

首次授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2018年（万元）	2019年（万元）	2020年（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）
233	567.89	85.35	229.72	150.99	77.86	23.98

说明：

1、上述结果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、授予价格/行权价格和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关。

2、上述对公司经营成果的影响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较小。若考虑股票期权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。

二、限制性股票激励计划

（一）激励计划的股票来源

本计划股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股股票。

（二）激励计划标的股票的数量

限制性股票激励计划：公司拟向激励对象首次授予限制性股票667万股，占本计划草案公告时公司股本总额的1.3959%，预留限制性股票150万股，占本计划草案公告时公司股本总额的0.3139%。

（三）首期激励对象获授的限制性股票分配情况

限制性股票在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万份）	占首期授予限制性股票总数的比例	占目前股本总额的比例
WANG TIE（护照号E6213538E）	董事兼总经理	180	26.9865%	0.3767%
刘云	副总经理	36	5.3973%	0.0753%
陈瀚	副总经理	35	5.2474%	0.0732%
JIN FENG（护照号GA158287）	副总经理	30	4.4978%	0.0628%
蒋玮芳	副总经理兼董事会秘书	26	3.8981%	0.0544%
袁学伟	财务总监	26	3.8981%	0.0544%
中层管理人员、核心技术骨干（共计25人）		334	50.0750%	0.6990%
合计（31人）		667	100.00%	1.3959%

注：1、本计划激励对象中不存在单独或合计持有公司5%以上股份的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

2、预留部分的激励对象由本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激励对象相关信息。预留部分在规定时间内未授出的，则自动失效。

（四）限制性股票激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期

1、限制性股票激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过72个月。

2、授予日

授予日在本计划经公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起60日内（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在60日内）且必须为交易日，届时由公司在上述期间内召开董事会确认达到授予条件并对激励对象进行授予，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，将终止实施本计划，未授予的限制性股票失效。

激励对象不得在下列期间内进行限制性股票授予：

（1）公司定期报告公告前30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，至公告前1日；

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前10日内；

(3) 自可能对本公司股票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或者进入决策程序之日，至依法披露后2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。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前6个月内发生过减持股票行为，则《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟6个月授予其限制性股票。

3、限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期为自相应授予日起12个月、24个月、36个月和48个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。

解除限售后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

4、解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

首次授予解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个解除限售期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个解除限售期	自首次授予日起48个月后的首个交易日起至首次授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%

本激励计划预留授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

预留授予的解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留部分授予日起12个月后的首个交易日起至预留部分授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%

第二个解除限售期	自预留部分授予日起24个月后的首个交易日起至预留部分授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留部分授予日起36个月后的首个交易日起至预留部分授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个解除限售期	自预留部分授予日起48个月后的首个交易日起至预留部分授予日起60个月内的最后一个交易日当日止	20%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细、配股而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若届时限制性股票回购注销的，则因前述原因获得的股份同时回购注销。

5、禁售期

本次限制性股票激励计划的限售规定按照《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。

(五) 限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、首次授予的限制性股票价格

首次授予的限制性股票的授予价格为每股4.51元，即满足授予条件后，激励对象可以每股4.51元的价格购买公司向激励对象定向发行的公司限制性股票。

2、首次授予的限制性股票价格的确定方法

首次授予的限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）本计划草案公告（2018年8月8日，即第四届董事会第十一次会议决议公告日）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）每股8.38元的50%，为每股4.19元；

（2）本计划草案公告（2018年8月8日，即第四届董事会第十一次会议决议公告日）前120个交易日（前20个交易日股票交易总额/前20个交易日股票交易总量）的公司股票交易均价每股9.01元的50%，为每股4.51元。

3、预留授予限制性股票价格的确定方法

预留限制性股票在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（1）预留限制性股票授予董事会决议公告前1个交易日公司股票交易均价的50%；

（2）预留限制性股票授予董事会决议公告前20个交易日、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一的50%。

（六）限制性股票的授予与解除限售条件

1、限制性股票的授予条件同股票期权的授予条件。

当限制性股票的授予条件达成时，公司则向激励对象授予限制性股票，反之，若授予条件未达成，则不能授予限制性股票。

2、限制性股票解除限售条件同授予的股票期权行权条件。

当公司考核指标 $A \geq 95\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为100%；当公司考核指标 $95\% > A \geq 80\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为A；当公司考核指标 $A < 80\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为0。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；未能解除限售的部分，公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格。

3、预留授予的限制性股票解除限售条件同授予的预留股票期权行权条件。

当公司考核指标 $A \geq 95\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为100%；当公司考核指标 $95\% > A \geq 80\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为A；当公司考核指标 $A < 80\%$ 时，所有激励对象的解锁比例为0。

在解除限售日，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜；未能解除限售的部分，公司将按照本激励计划的规定回购限制性股票并注销，回购价格为授予价格。

3、限制性股票的个人考核同股票期权。

（七）限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票数量的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票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 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（2）配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) / (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； 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 为调整后的限制性股票数量。

（3）缩股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1 股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

（4）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的数量不做调整。

2、授予价格的调整方法

若在本计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对限制性股票的授予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 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

（2）配股

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

其中： P_0 为调整前的授予价格； 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 为调整后的授予价格。

（3）缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； n 为缩股比例； P 为调整后的授予价格。

（4）派息

$$P=P_0-V$$

其中： P_0 为调整前的授予价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的授予价格。经派息调整后， P 仍须大于 1。

（5）增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

3、限制性股票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限制性股票数量、授予价格的议案。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。

（八）限制性股票会计处理

按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、会计处理方法

（1）授予日

根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积，同时就回购义务确认负债。

（2）限售期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

（3）解除限售日

在解除限售日，如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

（4）限制性股票的公允价值及确定方法

限制性股票的公允价值=限制性股票授予日均价-授予价格

假设公司首次限制性股票授予日均价为9.01元/股，单位限制性股票的成本为4.50元。

2、预计限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设公司2018年9月3日授予限制性股票，则2018年-2022年首期授予的限制性股票成本摊销情况见下表：

限制性股票数量（万股）	需摊销的总费用（万元）	2018年（万元）	2019年（万元）	2020年（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）
677	3001.50	500.25	1,300.65	750.38	350.18	100.05

首期授予的股票期权与限制性股票合计需摊销的费用预测见下表：

需摊销的总费用（万元）	2018年（万元）	2019年（万元）	2020年（万元）	2021年（万元）	2022年（万元）

3569.39	585.60	1,530.37	901.36	428.04	124.03
---------	--------	----------	--------	--------	--------

说明：

1、上述结果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、授予价格/行权价格和授予数量相关，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、上述对公司经营成果的影响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，股权激励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。

预留限制性股票的会计处理同首次授予限制性股票的会计处理。

（九）限制性股票回购注销的原则

公司按本计划规定回购注销限制性股票的，除本计划另有约定外，回购价格为授予价格。

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应的调整。

1、回购价格的调整方法

①资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P_0/(1+n)$$

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格；n为每股公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率（即每股股票经转增、送股或股票拆细后增加的股票数量）。

②缩股：P=P₀÷n

其中：P为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀为每股限制性股票授予价格；n为每股的缩股比例（即1股股票缩为n股股票）。

③配股：P=P₀×（P₁+P₂×n）/[P₁×（1+n）]

其中：P₁为股权登记日当天收盘价；P₂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）

④派息：P=P₀-V

其中：P₀为调整前的每股限制性股票回购价格；V为每股的派息额；P为调整后的每股限制性股票回购价格。经派息调整后，P仍须大于1。

2、回购价格的调整程序

公司及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购价格调整方案，依法将回购股份方案提交股东大会批准，并及时公告。

3、回购注销的程序

公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

五、股权激励计划的实施程序

（一）生效程序

（1）董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案，并提交董事会审议。

（2）董事会依法对本激励计划草案作出决议，拟作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在公告董事会决议、本激励计划草案、独立董事意见及监事会意见，履行激励对象名单的公示程序，并公告监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明后，将本激励计划提交股东大会审议。

（3）独立董事及监事会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意见。

（4）公司将在召开股东大会前，通过内部网站或其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于10天。监事会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

（5）公司应当对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（6）公司聘请律师对本激励计划出具《法律意见书》。董事会在不晚于发

出召开股东大会审议本激励计划的通知时，同时公告法律意见书。

（7）公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

（8）股东大会应当对本次激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司5%以上股份的股东以外，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。股东大会审议本激励计划时，拟为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（二）授予程序

（1）本激励计划经股东大会审议通过后，董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并确定授予日，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授条件是否成就出具法律意见。公司向激励对象授出权益与本激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（2）激励对象应与公司签署《股权激励协议书》。

（3）公司授予激励权益前，公司应当向深交所提出申请，经深交所确认后，公司根据中国证监会、深交所、登记结算公司的有关规定办理实施限制性股票激励计划的相关事宜。

（4）本激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在60日内授予激励权益并完成公告、登记。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，并宣告终止实施本激励计划，自公告之日起3个月内不得再次审议股权激励计划。根据《管理办法》规定公司不得授出激励权益的期间不计算在60日内。

（三）限制性股票解锁程序

（1）在解锁日前，董事会应当就本激励计划设定的限制性股票解锁的条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当

对限制性股票解锁的条件是否成就出具法律意见。

（2）对于满足解锁的激励对象，由公司统一办理解锁事宜；对于未满足条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该期对应的限制性股票。

（3）激励对象可对已解锁的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（四）股票期权行权的程序

（1）在行权日前，董事会应当就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对行权条件是否成就出具法律意见。

（2）股票期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

（3）公司董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权数额、行权资格与行权条件审查确认；

（4）激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确定后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

（5）经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；

（6）公司向公司登记机关办理工商变更登记手续。

（五）本激励计划的变更、终止程序

公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更，变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议。独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展，是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（六）本激励计划的终止程序

公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施的，需经董事会审议通过。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。律师事务所应当就公司终止实施本激励计划是否符合相关法律、行政法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

公司股东大会或董事会审议通过终止实施本激励计划决议，或者股东大会审议未通过本激励计划的，自决议公告之日起3个月内，公司不再审议股权激励计划。

六、公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本计划的解释和执行权，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的行权或解除限售条件，公司将按本计划规定的原则注销期权或按本激励计划的规定回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

（二）公司承诺不为激励对象依股票期权与限制性股票激励计划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）公司应及时按照有关规定履行股票期权与限制性股票激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据股票期权与限制性股票激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权或解除限售条件的激励对象按规定行权或解除限售。但若因证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权或解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

二、激励对象的权利与义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为

公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的股票期权和限制性股票。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（四）激励对象获授的限制性股票在解除限售前不得转让、担保或用于偿还债务。

（五）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本计划的规定回购该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

（六）激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

（七）激励对象承诺，激励对象违反本《激励计划》、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政性规章制度，出售按照本《激励计划》所获得的股票，其收益归公司所有；全体激励对象承诺，有关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授予权益或者行使权益的情况时，该激励对象因此获得的全部利益返还公司，由公司董事会负责执行。

（八）本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《股权激励协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（九）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

七、公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）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；已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销：

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情形；

5、中国证监会认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划正常实施：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（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/解除限售安排的，未行权的股票期权由公司统一注销，未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理，激励对象获授期权已行权的、限制性股票已解除限售的，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，可按照本激励计划相关安排，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

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，激励对象已行权/解除限售的权益继续有效，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；尚未解除限售的限制性股票将由公司以授予价格回购后注销：

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、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，其获授的股票期权与限制性股票完全按照职务变更前本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，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；激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（三）激励对象因辞职、公司裁员而不在公司担任相关职务，董事会可以决定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，已获授但尚未获准解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

（四）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，股票期权与限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权/解除限售条件。

（五）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、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，股票期权与限制性股票将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权/解除限售条件。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，对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；激励对象已获授但尚

未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（六）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象若因执行职务身故的，在情况发生之日，对激励对象的股票期权与限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，并按照身故前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核条件不再纳入行权/解除限售条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对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；对激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

（七）其它未说明的情况由薪酬委员会认定，并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《股权激励协议书》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。

八、其他

1、本《激励计划》中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政性规章制度相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。本《激励计划》中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行。

2、董事会授权薪酬与考核委员会制订本《激励计划》管理办法。本《激励计划》的解释权归公司董事会。

3、本《激励计划》自经公司股东大会批准之日起生效。

开能健康科技集团股份有限公司

二〇一八年八月八日