

证券代码：430476

证券简称：海能仪器

主办券商：东方投行



济南海能仪器股份有限公司

2020年股票期权激励计划（草案）

二〇二〇年十二月

声 明

本公司及董事、监事、高级管理人员保证本股权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，并对其内容的真实、准确和完整承担个别及连带责任。

所有激励对象承诺：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。

特别提示

(一)《济南海能仪器股份有限公司 2020 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”、“本计划”）由济南海能仪器股份有限公司（以下简称“本公司”、“公司”）依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《非上市公众公司监管指引第 6 号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》和其他有关法律、法规及规范性文件，以及《济南海能仪器股份有限公司章程》制定。

(二)本计划涉及的激励对象共计 72 人，包括在公司（含全资、控股子公司，下同）任职的董事、高级管理人员及核心员工，不包括独立董事、监事。本计划的激励对象包括公司实际控制人、董事长。

(三)本计划拟向激励对象授予 986.00 万份股票期权，每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司普通股股票的权利。本计划拟授出股票期权涉及的标的股票数量为 986.00 万股，占本计划草案公告日公司股本总额 7,143.528 万股的 13.80%。在本计划草案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、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量应做相应的调整。

(四)本计划采取的激励工具为股票期权。本计划拟授出股票期权涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司普通股股票。

(五)本计划拟授予的股票期权的行权价格为 6.60 元/股。在本计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生派发现金红利、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。

(六)本计划授予的股票期权分两期行使权益，具体行权安排如下：

行权安排	行权有效期	行权比例
第一个行权期	自授权日起 30 个月后的首个交易日至授权日起 42 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自授权日起 42 个月后的首个交易日至授权日起 54 个月内的最后一个交易日止	50%

(七)本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

目 录

声 明	2
特别提示	3
第一章 释义	6
第二章 股权激励计划的目的	7
第三章 股权激励计划的管理机构	7
第四章 激励对象的确定依据和范围	7
一、激励对象的确定依据	7
二、激励对象的范围	8
三、特殊情形的说明	8
四、激励对象的核实	9
第五章 股权激励计划拟授出的权益情况	9
一、拟授出的权益形式和数量	9
二、拟授出权益涉及的标的股票来源及种类	9
三、拟授出权益涉及的标的股票数量及占公司股本总额的比例	9
第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况	9
第七章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排	12
一、激励计划的有效期	12
二、激励计划的授权日	12
三、激励计划的等待期	12
四、激励计划的可行权日与行权安排	13
五、锁定期	13
六、禁售安排	13
第八章 股票期权的行权价格及确定方法	14
一、股票期权的行权价格	14
二、股票期权的行权价格的确定方法	14
第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件	15
一、激励对象获授股票期权的条件	15

二、激励对象获授股票期权的行权条件.....	15
第十章 股权激励计划的调整方法和程序.....	17
一、股票期权数量的调整方法.....	17
二、股票期权行权价格的调整方法.....	17
三、股权激励计划调整的程序.....	18
第十一章 股权激励的会计处理.....	18
一、会计处理方法.....	19
二、股票期权的公允价值及确定方法.....	19
三、实施本计划应计提费用对公司经营业绩的影响.....	19
第十二章 股权激励计划的相关程序.....	20
一、激励计划的生效程序.....	20
二、公司授予股票期权的程序.....	21
三、激励对象行权的程序.....	21
四、股票解除限售程序.....	21
五、激励计划的变更、终止的程序.....	21
六、股票期权的注销程序.....	22
七、限售股票的回购注销程序.....	22
第十三章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行.....	22
一、公司发生异动的处理.....	22
二、激励对象个人情况发生变化的处理.....	23
第十四章 挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制.....	24
第十五章 公司与激励对象各自的权利义务.....	24
一、公司的权利与义务.....	24
二、激励对象的权利与义务.....	25
第十六章 附则.....	26

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：

释义项目	指	释义
公司、本公司、海能仪器	指	济南海能仪器股份有限公司
本激励计划、本计划、股权激励计划、股票期权激励计划	指	济南海能仪器股份有限公司 2020 年股票期权激励计划
激励对象	指	按照本计划规定,获得股票期权的公司任董事、高级管理人员及核心员工
股票期权	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普通股股票的权利
标的股票	指	根据本计划,激励对象有权购买的公司股票
权益	指	激励对象根据本计划获得的股票期权
授出权益、授予权益、授权	指	公司根据本计划的安排,授予激励对象股票期权的行为
行权、行权	指	激励对象根据本计划的规定,行使股票期权购买公司股票的行为
分期行权、分期行权	指	根据本计划的安排,激励对象已获授的股票期权分期行权的行为
预留权益	指	本计划推出时未明确激励对象、在本计划实施过程中确定激励对象的权益
授权日、授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
等待期	指	股票期权的授权日至股票期权可行权日之间的时间
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
股转公司	指	全国中小企业股份转让系统有限责任公司
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司及其分公司
《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》
《监管指引第 6 号》	指	《非上市公众公司监管指引第6号——股权激励和员工持股计划的监管要求（试行）》
《公司章程》	指	《济南海能仪器股份有限公司章程》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第二章 股权激励计划的目的

根据《公司法》、《证券法》、《非上市公众公司监督管理办法》、《监管指引第6号》和其他有关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定，公司制定本股权激励计划，目的为进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期激励与约束机制，引进和稳定高级管理人才及核心员工，充分调动其积极性和创造性，有效提升核心团队凝聚力和企业核心竞争力，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现。

截至本计划公告日，公司未同时实施其他股权激励计划以及其他长期激励机制。

第三章 股权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的相关事宜授权董事会办理。

二、董事会是本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计划，并报公司董事会审议；董事会对本计划审议通过后，报公司股东大会审批，并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。监事会应当对本计划激励对象名单进行审核，对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和股转公司业务规则进行监督。

四、公司在股东大会审议通过本计划之前或之后对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本计划确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

（一）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》、《非上市公众公司监督管理办法》、《监管指引第6号》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为公司的在任董事、高级管理人员及核心员工，不包括独立董事、监事，与公司实施股权激励计划的目的相符合。

核心员工的认定应当符合《非上市公众公司监督管理办法》的规定。

二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计72人，占公司截至2020年11月30日全部职工人数444人的16.22%，包括董事、高级管理人员及核心员工，不包括公司独立董事、监事。

以上激励对象中，董事、高级管理人员必须经公司股东大会选举或董事会聘任；核心员工的认定，应当由公司董事会提名，并向全体员工公示和征求意见，由监事会发表明确意见后，经股东大会审议批准。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司、公司的全资子公司或控股子公司（以下合称“子公司”）任职并已与相应公司签署劳动、劳务或聘用合同。

本计划的激励对象包括公司实际控制人、董事长王志刚先生。王志刚先生作为公司的创始人股东，是公司的领导核心，对公司的发展战略、经营管理等重大决策具有决定性的影响力。因此，本计划将王志刚先生作为激励对象符合公司的实际情况和发展需要，符合相关法律法规的规定，具有必要性和合理性。

三、特殊情形的说明

（一）公司不存在下列情形：

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12个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

（二）激励对象不存在下列情形：

- 1、被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间；
- 2、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；
- 3、最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；
- 4、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、股转公司认定为不适当人选等；
- 5、对公司发生上述情形负有个人责任。

四、激励对象的核实

1、公司董事会审议通过本计划后，公司在召开股东大会审议本计划前，将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。

2、公司监事会将充分听取公示意见，在公示期后对激励对象名单进行审核，同时就本计划是否有利于公司持续发展，是否有明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。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。

3、公司独立董事将在公示期满后对上述事项发表意见。公司将及时披露独立董事意见。

第五章 股权激励计划拟授出的权益情况

一、拟授出的权益形式和数量

本计划采取的激励形式为股票期权。本计划拟向激励对象授予 986.00 万份股票期权，每份股票期权拥有在满足生效条件和生效安排的情况下，在可行权期内以行权价格购买 1 股本公司普通股股票的权利。

二、拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本计划拟授出股票期权涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司普通股股票。

三、拟授出权益涉及的标的股票数量及占公司股本总额的比例

本计划拟授出股票期权涉及的标的股票数量为 986.00 万股，占本计划草案公告日公司股本总额 7,143.528 万股的 13.80%。

第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况

本计划拟授出的股票期权一次全部授予，无预留权益。激励对象名单及本计划拟授出股票期权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)	占本计划拟 授出权益总 量的比例	涉及标的 股票数量 (万股)	涉及标的股票 数量占本计划 公告日股本总 额的比例
1	王志刚	董事长、实际 控制人	66	6.69%	66	0.92%
2	张振方	副董事长、总 经理	66	6.69%	66	0.92%
3	黄静	董事、副总经 理	66	6.69%	66	0.92%
4	金辉	核心员工	66	6.69%	66	0.92%
5	徐渊	核心员工	66	6.69%	66	0.92%
6	王本友	核心员工	66	6.69%	66	0.92%
7	刘文玉	董事	40	4.06%	40	0.56%
8	张光明	董事、财务总 监、副总经理	40	4.06%	40	0.56%
9	宋晓东	董事会秘书、 副总经理	40	4.06%	40	0.56%
10	赵文刚	核心员工	40	4.06%	40	0.56%
11	刘一峰	核心员工	40	4.06%	40	0.56%
12	罗阁	核心员工	15	1.52%	15	0.21%
13	张建波	核心员工	15	1.52%	15	0.21%
14	赵新立	核心员工	15	1.52%	15	0.21%
15	王强	核心员工	15	1.52%	15	0.21%
16	王介明	核心员工	15	1.52%	15	0.21%
17	朱峰	核心员工	15	1.52%	15	0.21%
18	刘军	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
19	刘天姝	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
20	袁凯平	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
21	陈硕	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
22	任芳	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
23	吕江川	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
24	张康	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
25	岳涛	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
26	卢权志	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
27	袁天雀	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
28	彭文吉	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
29	成燕勤	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
30	李培炯	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
31	胡癸峰	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
32	曾祥河	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
33	李新科	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
34	褚光鹏	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
35	郑龙辉	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
36	王升明	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
37	刘国迎	核心员工	8	0.81%	8	0.11%

38	李顺利	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
39	陈肖明	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
40	霍晓虎	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
41	翟敏	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
42	王常亮	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
43	郭士伟	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
44	王飞鹏	核心员工	8	0.81%	8	0.11%
45	任来歌	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
46	张浩	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
47	郭晓雪	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
48	王恩峰	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
49	姜玉超	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
50	朱昕力	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
51	林广纳	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
52	辛亮	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
53	刘丰祥	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
54	李大勇	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
55	褚校园	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
56	巩乃晓	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
57	欧国涛	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
58	赵昆仑	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
59	李纯	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
60	王高升	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
61	周雄晨	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
62	姚龙	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
63	王梦洁	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
64	楼晓倩	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
65	韩文庆	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
66	刘艳辉	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
67	李圣勇	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
68	蒋化壮	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
69	刘凯	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
70	王传峰	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
71	苗凯	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
72	刘德翔	核心员工	3	0.30%	3	0.04%
合计		-	986.00	100.00%	986.00	13.80%

注：

1、上表出现总数与分项数值之和不符的情况，系四舍五入原因造成。

2、上表中金辉、徐渊、赵文刚、刘一峰、刘军、陈硕、任来歌、辛亮、刘丰祥、褚校园、欧国涛、楼晓倩 12 人为公司第一批核心员工，由公司 2015 年第四次临时股东大会审议通过；任芳、吕江川、陈肖明、王飞鹏、郭晓雪、王恩峰、姜玉超、巩乃晓、赵昆仑 9 人为公司第二批核心员工，由公司 2016 年第二次临时股东大会审议通过。

3、上表中员工王本友、罗阁、张建波、赵新立、王强、王介明、朱峰、刘天姝、袁凯平、张康、岳涛、卢权志、袁天雀、彭文吉、成燕勤、李培炯、胡癸峰、曾祥河、李

新科、褚光鹏、郑龙辉、王升明、刘国迎、李顺利、霍晓虎、翟敏、王常亮、郭士伟、张浩、朱昕力、林广纳、李大勇、李纯、王高升、周雄晨、姚龙、王梦洁、韩文庆、刘艳辉、李圣勇、蒋化壮、刘凯、王传峰、苗凯、刘德翔 45 人的核心员工身份认定已经公司第三届董事会第十七次临时会议审议通过，尚需公示后由监事会发表明确意见，最终名单以股东大会审议确定为准。如监事会、股东大会未批准相应员工的核心员工身份，公司将不授予该员工股票期权，由董事会修改本计划草案和相应议案重新提交监事会和股东大会审议。

第七章 激励计划的有效期，股票期权的授权日、可行权日、行权有效期和行权安排

一、激励计划的有效期

本计划的有效期为自股票期权授权之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销完毕之日止，最长不超过 60 个月。

二、激励计划的授权日

本计划不设置获授权益条件，拟授出的股票期权的授权日为本计划经股东大会审议通过之日。股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予权益并完成公告、登记。

授权日必须为交易日，不得在下列期间内对激励对象授出权益：

- 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日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日终；
- 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他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及股转公司规定的其他期间。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在权益授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《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 个月授予其权益。

三、激励计划的等待期

股票期权的等待期指股票期权的授权日至股票期权可行权日之间的时间，本计划授予的股票期权分两期行权，等待期分别为 30 个月、42 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与行权安排

(一) 本计划的激励对象自等待期满后后方可开始行权，可行权日须为本计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 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日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告日终；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；
- 3、自可能对公司股票及其他证券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，至依法披露后二个交易日内；
- 4、中国证监会及股转公司规定的其它时间。

(二) 本计划授予的股票期权分两期行使权益，具体行权安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自授权日起 30 个月后的首个交易日至授权日起 42 个月内的最后一个交易日止	50%
第二个行权期	自授权日起 42 个月后的首个交易日至授权日起 54 个月内的最后一个交易日止	50%

当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，由公司注销对应的股票期权。各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权并由公司注销。

公司出现申请首次公开发行股票并上市的情形时，若当期行权条件已成就，经股东大会审议通过后，本计划授予的股票期权可递延至下一期行权，激励对象不得对该等方案提出异议，但有关法律法规禁止的情形除外。

五、锁定期

激励对象在第一个行权期通过行权获得的公司股票需锁定，锁定期自该期行权获得公司股票日至第二个等待期结束前的最后一个交易日；在第二个行权期通过行权获得的公司股票无需锁定。

六、禁售安排

(一) 激励对象通过本计划所获授公司股票的法定禁售规定，按照《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体内容如下：

- 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、高级管理人员及其配偶、父母、子女的，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。

（二）公司出现申请首次公开发行股票并上市的情形时，激励对象在公司上市后行权认购的股票，应承诺自行权日起三年内不减持，同时承诺上述期限届满后比照董事、监事及高级管理人员的相关减持规定执行。

（三）激励对象转让通过本计划获授的公司股票时，如果相关法律、行政法规、规范性文件中对股票转让有特殊规定或相关法律、行政法规、规范性文件发生变化的，则激励对象的股票转让行为应当符合相关规定。

（四）法律法规、规章及规范性文件就禁售、减持有其他规定的，或自授权日至本次股权激励计划实施完毕期间有修订、变更的，激励对象应依照有关规定的要求配合公司出具承诺并执行。

第八章 股票期权的行权价格及确定方法

一、股票期权的行权价格

本计划拟授予的股票期权的行权价格为 6.60 元/股，不低于股票面值。

二、股票期权的行权价格的确定方法

（一）股票期权的行权价格的确定方法

本计划拟授予的股票期权的行权价格不低于下列两个价格中的较高者：

- 1、本计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价 5.58 元；
- 2、本计划草案公布前 60 个交易日的公司股票交易均价 6.50 元。

（二）股票期权的行权价格的定价合理性的说明

公司本次股票期权行权价格的定价依据参考了《监管指引第 6 号》和《上市公司股权激励管理办法》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、稳定核心团队为根本目的，本着“重点激励、有效激励”的原则予以确定。

公司 2019 年度经审计的归属于公司股东的每股净资产为 4.08 元/股。公司目前交易方式为集合竞价交易，二级市场交易相对活跃、价格公允性较强，股票期权的行权价格不低于本计划草案公布前 1 个交易日和前 60 个交易日的公司股

票交易均价以及公司最近一个会计年度经审计的归属于公司股东的每股净资产，相关定价依据和定价方法具有合理性，有利于公司持续发展，不存在损害股东利益的情形。

第九章 激励对象获授权益、行使权益的条件

一、激励对象获授股票期权的条件

本计划不设置获授权益条件。

二、激励对象获授股票期权的行权条件

行权有效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：

（一）本公司未发生如下负面情形：

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 12 个月内因证券期货犯罪承担刑事责任或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；

3、因涉嫌证券期货犯罪正被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规正被中国证监会及其派出机构立案调查等情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，本激励计划终止，激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（二）激励对象未发生如下负面情形：

1、被中国证监会及派出机构采取市场禁入措施且在禁入期间；

2、存在《公司法》规定的不得担任董事、高管情形的；

3、最近 12 个月内被中国证监会及派出机构给予行政处罚的；

4、最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构、股转公司认定为不适当人选等；

5、对公司发生第（一）条规定情形负有个人责任。

激励对象出现上述第（二）条规定情形之一的，公司将终止其参与本计划的权利，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司业绩指标

本计划以 2020 年度合并财务报表数据为考核基数，对公司 2021 年度、2022 年度、2023 年度的业绩指标进行考核，以达到设定的业绩考核目标作为激励对

象当期的行权条件之一。本计划公司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 2020 年度合并财务报表数据为基础，2021 年度与 2020 年度相比，公司营业收入增长率不低于 10%且净利润增长率不低于 15%；并且，2022 年度与 2020 年度相比，公司营业收入增长率不低于 25%且净利润增长率不低于 30%
第二个行权期	以 2020 年度合并财务报表数据为基础，2021 年度与 2020 年度相比，公司营业收入增长率不低于 10%且净利润增长率不低于 15%；并且，2023 年度与 2020 年度相比，公司营业收入增长率不低于 35%且净利润增长率不低于 40%

注：

- 1、上述业绩考核目标均以经审计的财务数据为准；
- 2、上述“净利润”指标均指剔除本次期权激励计划股份支付费用影响后的归属于母公司股东的扣除非经常性损益后的净利润；
- 3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

各行权期内，若公司当期业绩水平未达到业绩考核目标，所有激励对象当期可行权的股票期权均不得行权，由公司注销激励对象当期可行权的股票期权份额。

（四）激励对象个人绩效考核要求

行权期	绩效考核要求
第一个行权期	2022 年度绩效考核结果为良好以上
第二个行权期	2023 年度绩效考核结果为良好以上

激励对象的个人绩效考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。

在公司业绩目标达成的前提下，若激励对象该期个人绩效考核结果达到要求，则激励对象该期的股票期权可全部行权；若激励对象该期个人绩效考核结果未达到要求，则由公司注销该激励对象当期可行权的全部股票期权份额。

（五）公司业绩考核指标设定科学性、合理性说明

本计划的业绩考核指标分为两个层面，分别为公司层面业绩考核和激励对象个人绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入和净利润。营业收入指标是企业的主要经营成果，是企业取得利润的重要保障。加强营业收入管理是实现企业财务目标的重要手段之一。净利润指标反映公司盈利能力，是企业成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。公司所设定的考核目标是充分考虑了公司目前经营状况以及未来发展规划等综合因素，指标设定合理、科学。

除此以外，公司建立了科学、有效的员工绩效考核体系，能够对激励对象的个人绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象的绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次计划的业绩考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定科学、合理，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本计划的目的。

第十章 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

在本计划草案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、股票拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量应做相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股份、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）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。

（三）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。

（四）增发新股、派息

公司在发生增发新股、派息的情况下，股票期权数量不做调整。

二、股票期权行权价格的调整方法

在本计划草案公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生派发现金红利、资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细或缩股、配股等事

宜，股票期权的行权价格将做相应的调整，但任何调整不得导致行权价格低于股票面值。调整方法如下：

（一）资本公积转增股份、派送股票红利、股票拆细

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

其中： P_0 为调整前的行权价格； n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率； P 为调整后的行权价格。

（二）缩股

$$P=P_0/n$$

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。

（三）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。

（四）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 为股权登记日当天收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例； P 为调整后的行权价格。

（五）增发新股

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、股权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整股票期权授予数量或行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象，并在年度报告中予以披露。

第十一章 股权激励的会计处理

根据财政部《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》的相关规定，公司将在等待期内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、会计处理方法

1、授予日

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布莱克—斯科尔斯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

公司在等待期内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，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”。如果全部或部分股票未被行权而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

二、股票期权的公允价值及确定方法

根据《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》的相关规定，公司以布莱克—斯科尔斯期权定价模型作为定价模型，以 2020 年 12 月 1 日为计算的基准日，对授予的股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算），具体参数选取如下：

1、标的股价：5.60 元（2020 年 12 月 1 日收盘价）

2、有效期分别为：30 个月、42 个月（股票期权首次授予登记完成之日起至每期行权日的期限）

3、历史波动率：24.23%、22.28%（分别采用证监会制造业指数最近 30 个月、42 个月的波动率）

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

5、股息率：1.11%（采用公司最近三年平均股息率）

三、实施本计划应计提费用对公司经营业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，按可行权的股票期权的数量和授予日的公允价值，以权益结算的股份支付换取职工提供服务的，应当以授予职工权益工具的公允价值计量并计提相关成本费用。因此，实施激励计划将会影响公司未来净利润、净资产收益率等指标。

假设 2020 年 12 月 1 日授予 986 万份股票期权，授予日股票市场价格为 5.60 元，行权价格为 6.60 元，根据布莱克-斯克尔斯期权定价模型计算的授予 986 万份的股票期权总成本为 594.00 万元，在授予日起的 42 个月内摊销完毕，对各年度会计成本的影响如下表所示：

授予的股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2020 年（万元）	2021 年（万元）	2022 年（万元）	2023 年（万元）	2024 年（万元）
986.00	594.00	16.67	200.09	200.09	138.08	39.08

注：上表出现总数与分项数值之和不符的情况，系四舍五入原因造成。

本激励计划下的股票期权授予成本将在授予日后根据布莱克-斯克尔斯期权定价模型进行估计，此处的成本估算仅为模拟估算，该成本不能直接作为成本进行处理，尚需经会计师认可。受股票期权行权数量的估计与股票期权授予日公允价值的预测性影响，公司预计的股票期权成本总额会与实际授予日确定的股票期权成本总额会存在差异。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本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，但不会直接减少公司净资产，也不会影响公司现金流。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，本计划可为公司带来较高的业绩提升。

第十二章 股权激励计划的相关程序

一、激励计划的生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会拟订本计划草案，报公司董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本计划做出决议。董事会审议本计划时，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。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

(三) 公司应当在召开股东大会前, 通过公司网站或者其他途径, 在公司内部公示激励对象名单, 公示期不少于 10 天。监事会应当对股权激励名单进行审核, 充分听取公示意见。同时监事会及独立董事应当就本计划是否有利于公司持续发展, 是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。主办券商应当对股权激励计划草案和挂牌公司、激励对象是否符合《监管指引第 6 号》及有关法律法规规定出具合法合规专项意见。

(四) 公司股东大会就本计划相关事项作出决议, 必须经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过, 并及时披露股东大会决议。

公司股东大会审议股权激励计划时, 作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、公司授予股票期权的程序

(一) 公司与激励对象签订《股票期权授予协议》, 约定双方的权利与义务。

(二) 公司在披露审议本计划的股东大会决议公告的同时披露股票期权授予公告。

(三) 公司授予权益后, 应当向股转公司提出申请, 经股转公司确认后, 由证券登记结算机构办理登记事宜。

三、激励对象行权的程序

(一) 股权激励计划实施过程中, 行使权益前, 董事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就进行审议, 监事会、独立董事和主办券商应当发表明确意见。对于满足行权条件的激励对象, 由公司统一安排行权事宜, 按行权数量向激励对象发行股票。具体行权方式由董事会根据行权时相关法律法规要求确定。对于未满足条件的激励对象, 由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

(二) 激励对象在第一个行权期行权获得的公司股票应根据本计划规定和行权时相关法律法规要求办理限售手续。

四、股票解除限售程序

激励对象在第一个行权期行权获得的公司股票锁定期满后, 公司根据相关法律法规办理股票解除限售手续。

五、激励计划的变更、终止的程序

(一) 公司在股东大会审议通过股权激励计划之前可进行变更、终止, 变

更、终止股权激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司对已通过股东大会审议的股权激励计划进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

- 1、新增加速行权的情形；
- 2、降低行权价格的情形。

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。

（三）公司在股东大会审议通过股权激励计划之后终止实施股权激励的，应当由股东大会审议决定。

主办券商应当就公司变更方案或终止实施激励是否符合相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

六、股票期权的注销程序

当出现终止实施股权激励计划、激励对象未达到股票期权行权条件或本计划规定的应当注销股票期权的其他情形时，公司及时召开董事会审议注销股票期权方案并及时公告。

公司按照本计划的规定实施注销时，按股转公司关于股票期权注销的相关规定办理。

七、限售股票的回购注销程序

出现本计划规定的应当回购注销处于锁定期的限售股票情形的，公司应当召开董事会审议回购注销相关事宜。

公司回购注销限售股票的办理程序及相关信息披露要求应当符合法律、行政法规、中国证监会、股转公司及中国结算关于股票回购的相关规定。

公司回购限售股票的价格为激励对象的实际行权价格（扣除行权后因相关权益分派、股票拆细或缩股、配股对实际行权价格的影响）。

公司可以根据每年度应当回购注销限售股票的实际情况，集中办理限售股票的回购注销程序。

第十三章 公司与激励对象发生异动时股权激励计划的执行

一、公司发生异动的处理

公司出现下列情形之一时，本计划原则上不做变更，但公司股东大会决定

终止的除外：

- 1、公司发生合并、分立等情形；
- 2、公司控制权发生变更；
- 3、公司终止挂牌。

二、激励对象个人情况发生变化的处理

（一）当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废；公司对激励对象根据本计划行权获得的且尚在本计划第七章第五条规定的锁定期的限售股票予以回购注销：

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生未有效履职或失职、渎职行为，损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

2、激励对象在任职期间，有受贿索贿、侵占公司财产、盗窃、泄露公司商业和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，或激励对象离职后一定期限内违反与公司之间关于竞业限制的约定。

3、激励对象单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同；

4、激励对象在任职期间，因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）；

5、被监管机构宣布为不适当人选；

6、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚。

（二）当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废：

1、成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票期权的人员；

2、劳动合同期满，激励对象个人或公司任一方提出不再续签；

3、丧失劳动能力；

4、死亡；

5、其它董事会认定的情况。

激励对象已行权的股票期权仍然按照本计划规定的程序执行。

（三）当发生以下情况时，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未

行权的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的股票期权作废：

- 1、到法定退休年龄且退休后不继续在公司任职的；
- 2、其它董事会认定的情况。

激励对象已获准行权的股票期权仍然按照本计划规定的程序执行。

（四）特殊情形处理

1、激励对象职务发生变更，但仍在公司或子公司任职，或者被公司委派到参股公司或其他单位任职的，其因本计划获授的股票期权仍然按照本计划规定的条件和程序执行。

2、激励对象在本计划有效期内退休且接受公司返聘继续在公司任职，其因本计划获授的股票期权仍然按照本计划规定的条件和程序执行。

（五）其它未说明的情况由董事会认定，并确定处理方式。

第十四章 挂牌公司与激励对象之间相关纠纷或争端解决机制

公司与激励对象之间因执行本计划及/或双方签订的股票期权激励协议所发生的或与本计划及/或股票期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。

第十五章 公司与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，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象出现本计划规定的影响行权条件之一的，经公司董事会批准，可以保留、取消激励对象尚未行权的股票期权或要求返还股票期权收益。

（二）若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

（三）根据国家税收法律法规的规定，应当由公司代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税或其他税费的，公司应履行代扣代缴义务；应当由激励对象个

人自主申报纳税或其他机构代扣代缴的，公司不负有代扣代缴义务。

（四）公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益提供贷款以及其它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

（五）公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

（六）公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、股转公司、登记结算公司等的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、股转公司、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（七）公司承诺股权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。

（八）法律、法规规定的其它相关权利义务。

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，勤勉尽责地完成本职工作，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象可以选择行使权益或者不行使权益，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

（三）激励对象有权且应当按照规定行权，并且按规定锁定和买卖股份。

（四）激励对象行权的资金来源为激励对象自筹资金。

（五）激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

（六）激励对象的股票期权在行权后享有投票权和表决权。

（七）激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费，激励对象行权后取得的股票解锁后发生转让的，其纳税行为与公司无关。

（八）激励对象在行权后离职的，自离职之日起 24 个月内（自劳动关系解除之日起计算）不得在与公司生产同类产品、经营同类业务且有竞争关系或者利害关系的企业、事业单位、社会团体、个体经营户或其它组织内担任任何职务（包括但不限于合伙人、董事、监事、经理、职员、代理人、顾问等），或者自己生产与公司有竞争关系的同类产品、经营与公司有竞争关系的同类业务（包括但不

限于以股东、间接投资人或实际控制人等身份参与)，也不得以其他形式变相为与公司生产同类产品、经营同类业务且有竞争关系的其他单位提供咨询、服务或技术指导，但最后一次行权后满 24 个月才离职的除外。若违反此条，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

（九）所有激励对象应承诺，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。

（十）法律、法规规定的其它相关权利义务。

公司将与激励对象签订《股票期权授予协议》，明确约定关于本计划的详细内容。

第十六章 附则

一、本计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、激励对象违反本计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售根据本计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、本计划由公司董事会负责解释。

济南海能仪器股份有限公司

董事会

2020 年 12 月 2 日