证券代码:002893 证券简称:华通热力 公告编号:2018-087号

北京华远意通热力科技股份有限公司董事会秘书辞职及聘任董事会秘书的公告

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

北京华远意通热力科技股份有限公司(以下简称"公司")董事会于近日收到公司董事会秘书石秀杰女士递交的书面辞职报告。石秀杰女士因工作调整原因,申请辞去公司董事会秘书职务,其书面辞职报告自送达董事会之日起生效。

经公司第二届董事会提名委员会审核通过,公司于2018年9月25日召开的第二届董事会第六次会议审议通过了《关于聘任董事会秘书的议案》。根据《公司法》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所中小企业板上市公司规范运作指引》、《公司章程》等相关规定,公司董事会同意聘任谢凌宇女士为公司董事会秘书(简历详见附件),任期自本次董事会审议通过之日起至本届董事会届满之日止。

谢凌宇女士的任职资格符合所聘岗位的要求,已取得董事会秘书资格证书,任职资格已经深圳证券交易所审核。公司独立董事对此发表了独立意见。

公司第二届董事会中兼任公司高级管理人员以及由职工代表担任的董事人数总计不超过公司董事总数的二分之一。

谢凌宇女士的联系方式如下:

电话:010-52917878

传真:010-52917676

电子邮箱:htrl@hutongreli.com

备查文件:

1、公司第二届董事会第六次会议决议。

2、独立董事对第二届董事会第六次会议相关事项的独立意见;

特此公告。

北京华远意通热力科技股份有限公司董事会

2018年9月25日

附件:谢凌宇简历

谢凌宇,女,1979年出生,中国国籍,无境外永久居留权,硕士,中级职称。2002年7月至2009年9月,任湖南大学金融学院讲师。2009年9月至2011年2月,任幸福人寿保险股份有限公司高级经理。2011年3月至2017年12月,任招商证券股份有限公司高级经理。2017年12月起,任北京华远意通热力科技股份有限公司资本证券管理中心总经理,2018年9月起任公司董事。

截至目前,谢凌宇女士未持有公司股份。与公司控股股东、实际控制人及其他持有公司5%以上股份的股东、董事、监事、高级管理人员无关联关系。不存在《公司法》等法律、法规、规范性文件以及《公司章程》规定不得担任上市公司高级管理人员的情形及《公司法》第一百四十六条规定的情形之一;未被中国证监会采取市场禁入措施;不存在《公司法》、《公司章程》中规定的不得担任公司高级管理人员情形;不存在《深圳证券交易所上市公司董事会秘书及证券事务代表资格管理办法》规定的不得担任董事会秘书的情形;最近三年内未受到中国证监会行政处罚;最近三年内未受到证券交易所公开谴责或三次以上通报批评;未因涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规被中国证监会立案调查;经在最高人民法院网查询,不属于"失信被执行人"。

证券简称:华通热力 证券代码:002893

北京华远意通热力科技股份有限公司2018年限制性股票与股票期权激励计划(草案)摘要

二零一八年九月

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

一、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》和其他有关法律、法规、规范性文件,以及《北京华远意通热力科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划包括限制性股票激励计划与股票期权激励计划两部分。股票来源为公司向激励对象定向发行北京华远意通热力科技股份有限公司(以下简称"公司"或"本公司")A股普通股。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计484.90万份,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的4.04%,其中首次授予413.90万份,占本激励计划拟授出权益总数的85.36%,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的3.45%;预留71.00万份,占本激励计划拟授出权益总数的14.64%,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的0.59%。

限制性股票激励计划:公司拟向激励对象授予353.00万股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的2.94%。其中首次授予303.00万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的2.53%;预留50.00万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的0.42%,预留部分占本次授予限制性股票总额的14.16%。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累计未超过公司股本总额的10%。

股票期权激励计划:公司拟向激励对象授予131.90万份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的1.10%。其中首次授予110.90万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的0.92%;预留21.00万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的0.18%,预留部分占本次授予股票期权总额的15.92%。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。

三、本激励计划授予的限制性股票的首次授予价格为9.12元/股,股票期权的首次行权价格为18.24元/股。

四、在本激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间或股票期权行权期间,若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜,限制性股票和股票期权的授予数量或授予价格/行权价格将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为148人,包括公司公告本激励计划时在公司(含控股子公司,下同)任职的董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)骨干。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划存续期间纳入激励计划的激励对象,由本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

六、本激励计划有效期为限制性股票和股票期权授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销和股票期权行权或注销完毕之日止,最长不超过60个月。

七、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下列情形:

(一)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;

(二)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;

(三)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;

(四)法律法规规定不得实行股权激励的;

(五)中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。本激励计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划,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、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定,不存在不得成为激励对象的下列情形:

(一)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(二)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;

(三)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;

(四)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;

(五)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(六)证监会认定的其他情形。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关限制性股票或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。

十、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。

十一、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、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首次授予部分激励对象进行授予,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,未授予的限制性股票或股票期权失效。预留部分须在本次股权激励计划经股东大会审议通过后的 12 个月内授出。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

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:

华通热力、本公司、公司、上市公司	指	北京华远意通热力科技股份有限公司(含下属子公司)
本激励计划、本计划	指	北京华远意通热力科技股份有限公司2018年限制性股票与股票期权激励计划
限制性股票	指	公司根据本激励计划规定的条件和价格,授予激励对象一定数量的公司股票,该等股票设置一定期限的限售期,在达到本激励计划规定的解除限售条件后,方可解除限售流通
股票期权、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价格和条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定,获得限制性股票与股票期权的公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)骨干
授予日	指	公司向激励对象授予权益的日期,授予日必须为交易日
授予价格	指	公司向激励对象授予限制性股票时所确定、激励对象获得上市公司股份的价格
限售期	指	本激励计划设定的激励对象行使权益的条件尚未成就,限制性股票不得转让、用于担保或偿还债务的期间
解除限售期	指	本激励计划规定的解除限售条件成就后,激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售条件	指	根据本激励计划,激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
等待期	指	股票期权授予登记完成之日至股票期权可行权日之间的时间段
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	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	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	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《北京华远意通热力科技股份有限公司章程》
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	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。

第二章 本激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)骨干的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,制定本激励计划。

第三章 本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,负责审议批准本激励计划的实施、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(以下简称"薪酬委员会"),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。

三、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。

激励对象在行使权益前,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、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而确定。

(二)激励对象确定的职务依据

本激励计划首次授予的激励对象为公司董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)骨干(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

本激励计划首次授予的激励对象共计148人,包括:

(一)公司董事、高级管理人员;

(二)公司核心管理人员;

(三)公司核心技术(业务)骨干。

本激励计划涉及的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。

以上激励对象中,董事和高级管理人员必须经公司股东大会选举或者公司董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票/股票期权时以及在本计划的考核期内于公司任职并签署劳动合同或聘用合同。

预留授予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、激励对象的核实

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

(二)公司监事会将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。

第五章 本激励计划的具体内容

本激励计划包括限制性股票激励计划和股票期权激励计划两部分。限制性股票和股票期权将在履行相关程序后授予。本激励计划有效期为限制性股票和股票期权授予之日起至所有限制性股票解除限售或回购注销和股票期权行权或注销完毕之日止,最长不超过60个月。

本激励计划拟向激励对象授予权益总计484.90万份,涉及的标的股票种类为人民币A股普通股,约占本激励计划草案公告时公司股本总额12000.00万股的4.04%。

一、限制性股票激励计划

(一)激励计划的股票来源

限制性股票激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司A股普通股。

(二)激励计划标的股票的数量

公司拟向激励对象授予353.00万股限制性股票,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的2.94%。其中首次授予303.00万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的2.53%;预留50.00万股,占本激励计划草案公告时公司股本总额12,000.00万股的0.42%,预留部分占本次授予限制性股票总额的14.16%。

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当次激励对象相关信息。

(三)激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划首次授予的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(万股)	占授予限制性股票总数的比例	占目前总股本的比例
高庆宏	总经理	30.00	8.50%	0.25%
李赫	董事、副总经理、财务总监	20.00	5.67%	0.17%
卢宏广	董事、副总经理	20.00	5.67%	0.17%
谢凌宇	董事、董事会秘书	15.00	4.25%	0.13%
石秀杰	董事	15.00	4.25%	0.13%
核心管理人员、核心技术(业务)骨干人员(32人)		203.00	57.51%	1.69%
预留		50.00	14.16%	0.42%
合计		353.00	100.00%	2.94%

注:1、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公司总股本的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股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的10%。

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。

(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授予之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60个月。

2、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日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的限制性股票失效。预留部分须在本次股权激励计划经公司股东大会审议通过后的 12个月内授出,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

上市公司在下列期间不得向激励对象授予限制性股票:

(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时间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入60日期限之内。

3、限售期

本激励计划授予的限制性股票限售期分别为自激励对象获授的限制性股票登记完成之日起12个月、24个月、36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。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定。

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:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	自首次授予完成登记之日起12个月后的首个交易日起至首次授予完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	自首次授予完成登记之日起24个月后的首个交易日起至首次授予完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	自首次授予完成登记之日起36个月后的首个交易日起至首次授予完成登记之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留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所示:

(1)若预留部分限制性股票于2018年度授出,则各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予完成登记之日起12个月后的首个交易日起至预留授予完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
预留的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予完成登记之日起24个月后的首个交易日起至预留授予完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留的限制性股票第三个解除限售期	自预留授予完成登记之日起36个月后的首个交易日起至预留授予完成登记之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

(2)若预留部分限制性股票于2019年度授出,则各期解除限售时间安排如下表所示:

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起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解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请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。

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》的规定执行,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相关规定。

(五)限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

1、首次授予部分限制性股票的授予价格

首次授予部分限制性股票的授予价格为每股9.12元,即满足授予条件后,激励对象可以每股9.12元的价格购买公司向激励对象增发的公司限制性股票。

2、首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票的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)本激励计划草案公告前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)每股17.24元的50%,为每股8.62元;

(2)本激励计划草案公告前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)18.24元的50%,为每股9.12元。

3、预留限制性股票的授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。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布前1个交易日的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布前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

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予限制性股票,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限制性股票。

(1)公司未发生如下任一情形:

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、激励对象未发生如下任一情形:

①最近12个月内年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、限制性股票的解除限售条件

解除限售期内,同时满足下列条件时,激励对象获授的限制性股票方可解除限售:

(1)公司未发生如下任一情形:

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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销;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解除限售的限制性股票应当由公司回购注销。

(3)公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为2018-2020年三个会计年度,根据每个考核年度的净利润指标的完成程度,确定激励对象在各解除限售期可解除限售的限制性股票数量。以2017年净利润为基数,假设每个考核年度的实际净利润增长率为X,首次授予的限制性股票具体计算方法如下:

解除限售期	业绩考核目标(X)	公司层面系数(L)
首次授予限制性股票第一个解除限售期	X≥15%	100%
	10%≤X<15%	80%
	5%≤X<10%	50%
	X<5%	0%
首次授予限制性股票第二个解除限售期	X≥35%	100%
	26%≤X<35%	80%
	15%≤X<26%	50%
	X<15%	0%
首次授予限制性股票第三个解除限售期	X≥63%	100%
	45%≤X<63%	80%
	27%≤X<45%	50%
	X<27%	0%

预留部分各年度业绩考核目标如下所示:

① 若预留部分限制性股票于2018年度授出,则解除限售考核年度为2018-2020年三个会计年度,则具体计算方法如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标(X)	公司层面系数(L)
预留授予限制性股票第一个解除限售期	X≥15%	100%
	10%≤X<15%	80%
	5%≤X<10%	50%
	X<5%	0%
预留授予限制性股票第二个解除限售期	X≥35%	100%
	26%≤X<35%	80%
	15%≤X<26%	50%
	X<15%	0%
预留授予限制性股票第三个解除限售期	X≥63%	100%
	45%≤X<63%	80%
	27%≤X<45%	50%
	X<27%	0%

② 若预留部分限制性股票于2019年度授出,则解除限售考核年度为2019-2020年两个会计年度,则具体计算方法如下表所示:

解除限售期	业绩考核目标(X)	公司层面系数(L)
预留授予限制性股票第一个解除限售期	X≥35%	100%
	26%≤X<35%	80%
	15%≤X<26%	50%
	X<15%	0%
预留授予限制性股票第二个解除限售期	X≥63%	100%
	45%≤X<63%	80%
	27%≤X<45%	50%
	X<27%	0%

注:1、上述"净利润"是指归属于上市公司股东的净利润。

2、以上净利润增长率的计算需扣除商誉减值及公司股权激励计划产生的股份支付费用的影响。

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解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司回购注销,回购价格为授予价格加上银行同期存款利息。

(4)个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的业绩完成率确定其解除限售的比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际解除限售额度=公司层面系数×个人层面标准系数×个人当年计划解除限售额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C、D、E五个档次,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售的比例:

评价标准	A	B	C	D	E
标准系数	100%		80%	50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为A/B/C/D,则激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次解除限售,当期未解除限售部分由公司按授予价格回购注销;若激励对象上一年度个人绩效考核评级为E,则公司将按照本激励计划的规定,取消该激励对象当期解除限售额度,限制性股票由公司按授予价格回购并注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司限制性股票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。

本计划公司层面的考核指标为净利润增长率,净利润增长率指标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,不断增加的净利润,是企业生存的基础和发展的条件。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素,综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学。

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解除限售的条件。

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。

(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

若在本激励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、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

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

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。

2、限制性股票授予价格的调整方法

若在本激励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、缩股或派息等事项,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

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

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。

3、公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予数量及授予价格不做调整。

4、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。

(八)限制性股票的会计处理

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、授予日

根据公司向激励对象授予股份的情况确认银行存款、库存股和资本公积。

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、预计限制性股票的实施对各期经营业绩的影响

本次授予的限制性股票的公允价值将基于授予日当天标的股票的收盘价与授予价格的差价确定,并最终确认本次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解除限售的比例进行分期摊销。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,假设公司2018年10月底授予限制性股票,则2018-2021年股份支付费用摊销情况如下:

首次授予限制性股票数量(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)
303.00	2,951.22	262.33	1,475.61	885.37	327.91

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,限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。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。

(九)限制性股票的回购注销原则

公司按本激励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。

1、回购数量的调整方法

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、配股或缩股等影响公司股本总额或公司股票数量事项的,公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购数量做相应的调整:

(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

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

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。

2、回购价格的调整方法

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)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为调整后的每股限制性股票回购价格,P_0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)配股

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

其中: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(即配股的股数与配股前公司总股本的比例)

(3)缩股

$P=P_0\div n$

其中:P为调整后的每股限制性股票回购价格,P_0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)。

(4)派息

$P=P_0-V$

其中:P_0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。

3、公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的回购数量及回购价格不做调整。

4、回购数量及回购价格的调整程序

(1)公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购数量或回购价格。董事会根据上述规定调整回购数量或回购价格后应及时公告。

(2)因其他原因需要调整限制性股票回购数量或回购价格的,应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

5、回购注销的程序

公司应及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购调整方案,依法将回购股份的方案提交股东大会批准,并及时公告。公司实施回购时,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,由中国证券登记结算有限责任公司办理登记结算事宜。

二、股票期权激励计划

(一)股票期权激励计划来源

股票期权激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

(二)股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予131.90万份股票期权,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的1.10%。其中首次授予110.90万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的0.92%;预留21.00万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本12,000.00万股的0.18%,预留部分占本次授予股票期权总额的15.92%。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。

(三)股票期权激励计划的分配

本激励计划首次授予的股票期权在各激励对象之间的分配情况如下表所示:

姓名	职务	获授的股票期权数量(万股)	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
核心管理人员、核心技术(业务)骨干人员(111人)		110.90	84.08%	0.92%
预留		21.00	15.92%	0.18%
合计		131.90	100.00%	1.10%

注:1、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公司总股本的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股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的10%。

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。

(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或注销之日止,最长不超过60个月。

2、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日内授予股票期权并完成公告、登记。公司未能在60日内完成上述工作的,将终止实施本激励计划,未授予的股票期权作废失效。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。

3、等待期

股票期权授予登记完成之日至股票期权可行权日之间的时间段为等待期,激励对象获授的股票期权适用不同的等待期,均自授予登记完成之日起计算,分别为12个月、24个月、36个月。

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登记完成之日起满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)中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内,若达到本计划规定的行权条件,激励对象应在股票期权首次授予登记完成之日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。

首次授予股票期权行权期及各期行权时间安排如表所示:

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予的股票期权第一个行权期	自首次授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
首次授予的股票期权第二个行权期	自首次授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予的股票期权第三个行权期	自首次授予登记完成之日起36个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

本激励计划预留的期权行权期及各期行权时间安排如下所示:

(1)若预留部分股票期权于2018年度授出,则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
预留的股票期权第一个行权期	自预留授予完成登记之日起12个月后的首个交易日起至预留授予完成登记之日起24个月内的最后一个交易日当日止	20%
预留的股票期权第二个行权期	自预留授予完成登记之日起24个月后的首个交易日起至预留授予完成登记之日起36个月内的最后一个交易日当日止	40%
预留的股票期权第三个行权期	自预留授予完成登记之日起36个月后的首个交易日起至预留授予完成登记之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

(2)若预留部分股票期权于2019年度授出,则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
预留的股票期权第一个行权期	自预留授予登记完成之日起12个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留的股票期权第二个行权期	自预留授予登记完成之日起24个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在股票期权激励计划有效期内行权完毕。若达不到行权条件,则当期股票期权不得行权。若符合行权条件,但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司注销。

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)股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、首次授予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18.24元。

2、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予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)本激励计划草案公告前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17.24元;

(2)本激励计划草案公告前20个交易日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18.24元。

3、预留股票期权的行权价格的确定方法

预留股票期权在每次授予前,须召开董事会审议通过相关议案,并披露授予情况。预留股票期权的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、60个交易日或者120个交易日的公司股票交易均价之一。

(六)股票期权的授予、行权的条件

1、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。

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

本激励计划授予的股票期权,在行权期的三个会计年度中,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。

本激励计划的行权考核年度为2018-2020年三个会计年度,根据每个考核年度的净利润指标的完成程度,确定激励对象在各行权期可行权的股票期权数量。以2017年净利润为基数,假设每个考核年度的实际净利润增长率为X,首次授予的股票期权具体计算方法如下:

行权期	业绩考核目标(X)	公司层面系数(L)
首次授予股票期权第一个行权期	X≥15%	100%
	10%≤X<15%	80%
	5%≤X<10%	50%
	X<5%	0%
首次授予股票期权第二个行权期	X≥35%	100%
	26%≤X<35%	80%
	15%≤X<26%	50%
	X<15%	0%
首次授予股票期权第三个行权期	X≥63%	100%
	45%≤X<63%	80%
	27%≤X<45%	50%
	X<27%	0%

预留部分各年度业绩考核目标如下所示:

① 若预留部分股票期权于2018年度授出,则行权考核年度为2018-2020年三个会计年度,则具体计算方法如下表所示:

行权期	业绩考核目标(X)	公司层面系数(L)
预留授予股票期权第一个行权期	X≥15%	100%
	10%≤X<15%	80%
	5%≤X<10%	50%
	X<5%	0%
预留授予股票期权第二个行权期	X≥35%	100%
	26%≤X<35%	80%
	15%≤X<26%	50%
	X<15%	0%
预留授予股票期权第三个行权期	X≥63%	100%
	45%≤X<63%	80%
	27%≤X<45%	50%
	X<27%	0%

② 若预留部分股票期权于2019年度授出,则行权考核年度为2019-2020年两个会计年度,则具体计算方法如下表所示:

行权期	业绩考核目标(X)	公司层面系数(L)
预留授予股票期权第一个行权期	X≥35%	100%
	26%≤X<35%	80%
	15%≤X<26%	50%
	X<15%	0%
预留授予股票期权第二个行权期	X≥63%	100%
	45%≤X<63%	80%
	27%≤X<45%	50%
	X<27%	0%

注:1、上述"净利润"是指归属于上市公司股东的净利润。

2、以上净利润增长率的计算需扣除商誉减值及公司股权激励计划产生的股份支付费用的影响。

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已获授的股票期权均不得行权,由公司注销。

(4)个人层面绩效考核要求

薪酬委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分,并依照激励对象的业绩完成率确定其行权比例,若公司层面各年度业绩考核达标,则激励对象个人当年实际行权额度=公司层面系数×个人层面标准系数×个人当年计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为A、B、C、D、E五个档次,考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象行权的比例:

评价标准	A	B	C	D	E
标准系数	100%		80%	50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级结果为A/B/C/D,则激励对象可按照本激励计划规定的比例行权,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评级结果为E,则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,由公司注销。

(5)考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司股票期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。

本计划公司层面的考核指标为净利润增长率,净利润增长率指标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,不断增加的净利润,是企业生存的基础和发展的条件。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素,综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果,指标设定合理、科学。

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。

(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、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、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。

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 仍须为正数。

3、公司在发生增发新股的情况下,股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、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。

(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、期权价值的计算方法

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,并于2018年9月25日用该模型对首次授予的110.90万份股票期权进行测算。

(1)标的股价:18.86元/股(假设授予日公司收盘价为18.86元/股)

(2)有效期分别为:1年、2年、3年(授予登记完成日至每个行权期首个可行权日的期限)

(3)波动率分别为19.42%、16.79%、23.79%(采用中小板综指最近一年、两年、三年、四年的波动率)

(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 年期存款基准利率)

(5)股息率:0.42%(取公司最近一年股息率)

2、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,并最终确认本计划的股份支付费用,该等费用将在本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。假设授予日为 2018年10月底,则2018年-2021年股票期权成本摊销情况测算见下表:

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)
110.90	319.72	25.29	144.86	101.60	47.97

说明:

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。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用,由此激发激励对象的积极性,提高经营效率,降低代理成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

首次授予的限制性股票与股票期权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)
3270.94	287.62	1,620.47	986.97	375.88

第六章 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,本计划不做变更:

1、公司控制权发生变更;

2、公司出现合并、分立的情形。

(二)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解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司回购注销;已获授但未行权的股票期权不得行权,由公司注销:

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。

(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解除限售/行权安排的,未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销处理,未行权的股票期权由公司统一注销,限制性股票已解除限售的、激励对象获授期权已行权的,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的处理

(一)激励对象发生职务变更,但仍在公司内,或在公司下属子公司内任职的,其获授的限制性股票/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的,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,由公司以授予价格回购注销,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。

(二)激励对象因辞职、公司裁员而离职,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,由公司以授予价格回购注销,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。

(三)激励对象因退休而离职,在情况发生之日,对激励对象已获授限制性股票/股票期权可按照退休前本计划规定的程序进行,其个人考核结果不再纳入解除限售/可行权条件。

(四)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,其获授的限制性股票/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解除限售/可行权条件。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的,其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司以授予价格回购注销,已获授但尚未行权的

股票期权不得行权,由公司注销。

(五)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,其获授的限制性股票/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,已获授但尚未解除限售的限制性股票、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解除限售/可行权条件。

2、激励对象因其他原因身故的,其已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司以授予价格回购注销,已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司注销。

(六)其它未说明的情况由董事会认定,并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间争议的解决

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

第七章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

北京华远意通热力科技股份有限公司

董事会

2018年9月25日

证券代码:002893 证券简称:华通热力 公告编号:2018-091号

北京华远意通热力科技股份有限公司第二届董事会第六次会议决议公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容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个别及连带责任。

一、董事会会议召开情况

1、北京华远意通热力科技股份有限公司(以下简称"公司")第二届董事会第六次会议通知已于2018年9月14日分别以电话、电子邮件等形式送达各位董事。

2、会议于2018年9月25日以现场方式结合通讯方式在公司会议室召开。

3、本次会议应出席董事11人,实际出席董事11人。

4、会议由董事长赵一波先生主持,公司部分监事、高级管理人员列席了会议。

5、本次会议的召开符合《中华人民共和国公司法》、《公司章程》、《董事会议事规则》等有关法律、法规、规范性文件的规定,程序合法。

二、董事会会议审议情况

1、以11票赞成,0票反对,0票弃权审议通过《关于聘任董事会秘书的议案》

根据《中华人民共和国公司法》、《公司章程》等相关法律、法规和规范性文件的规定,根据公司治理需要,经董事长提名,董事会拟聘任谢凌宇女士为公司董事会秘书。任期与本届董事会相同。谢凌宇女士简历附后。

2、以7票赞成,0票反对,0票弃权审议通过了《关于〈公司2018年限制性股票与股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》

为了进一步建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动在公司(含分公司、子公司)任职董事、高级管理人员、核心管理人员及核心技术(业务)骨干的积极性,有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,公司根据相关法律法规拟定了《公司2018年限制性股票与股票期权激励计划(草案)》及其摘要,并对该计划中激励对象名单给予确认。

独立董事就此事项发表了同意的独立意见。

董事李赫、卢宏广、谢凌宇、石秀杰为本次激励计划的关联董事,需回避表决。

该议案需提交公司股东大会审议,并经出席股东大会的股东所持表决权的三分之二以上通过。

3、以7票赞成,0票反对,0票弃权审议通过了《关于〈公司2018年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

为保证公司2018年限制性股票与股票期权激励计划的顺利进行,确保公司发展战略和经营目标的实现,根据《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》等法律、法规、规范性文件及《北京华远意通热力科技股份有限公司章程》的规定,并结合公司实际情况,特制定《公司2018年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》。

独立董事就此事项发表了同意的独立意见。

董事李赫、卢宏广、谢凌宇、石秀杰为本次激励计划的关联董事,需回避表决。

该议案需提交公司股东大会审议,并经出席股东大会的股东所持表决权的三分之二以上通过。

4、以7票赞成,0票反对,0票弃权审议通过了《关于提请股东大会授权董事会办理股权激励相关事宜的议案》

为了具体实施公司 2018年限制性股票与股票期权激励计划,公司董事会提请股东大会授权董事会办理以下公司限制性股票与股票期权激励计划的有关事项:

(1)提请公司股东大会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项:

①授权董事会确定限制性股票与股票期权的授予日;

②授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事宜时,按照限制性股票与股票期权激励计划规定的方法对限制性股票与股票期权数量进行相应的调整;

③授权董事会在公司出现资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股、派息等事宜时,按照限制性股票与股票期权激励计划规定的方法对限制性股票/股票期权授予价格/行权价格进行相应的调整;

④授权董事会在激励对象符合条件时向激励对象授予限制性股票/股票期权并办理授予限制性股票/股票期权所必需的全部事宜,包括与激励对象签署《股权激励协议书》;

⑤授权董事会对激励对象的解除限售/行权资格、解除限售/行权条件进行审查确认,并同意董事会将该项权利授予薪酬与考核委员会行使;

⑥授权董事会决定激励对象是否可以解除限售/行权;

⑦授权董事会办理激励对象解除限售/行权所必需的全部事宜,包括但不限于向证券交易所提出解除限售/行权申请、向登记结算公司申请办理有关登记结算业务;

⑧授权董事会办理尚未解除限售的限制性股票的限售事宜和未行权标的股票的锁定事宜;

⑨授权董事会决定限制性股票与股票期权激励计划的变更与终止,包括但不限于取消激励对象的解除限售/行权资格,对激励对象尚未解除限售的限制性股票回购注销,取消激励对象尚未行权的股票期权,办理已身故(死亡)的激励对象尚未解除限售/行权的限制性股票/股票期权继承事宜,终止公司限制性股票激励与股票期权计划;

⑩授权董事会对公司限制性股票与股票期权激励计划进行管理和调整,在与本次激励计划的条款一致的前提下不定期制定或修改该计划的管理和实施规定。但如果法律、法规或相关监管机构要求该等修改需得到股东大会或/和相关监管机构的批准,则董事会的该等修改必须得到相应的批准;

?授权董事会实施限制性股票与股票期权激励计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

(2)提请公司股东大会授权董事会,就本次股权激励计划向有关政府、机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续;签署、执行、修改、完成向有关政府、机构、组织、个人提交的文件;以及做出其认为与本次激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

(3)提请股东大会为本次激励计划的实施,授权董事会委任财务顾问、收款银行、会计师、律师、证券公司等中介机构;

(4)提请公司股东大会同意,向董事会授权的期限与本次股权激励计划有效期一致。

上述授权事项,除法律、行政法规、中国证监会规章、规范性文件、本次股权激励计划或公司章程有明确规定需由董事会决议通过的事项外,其他事项可由董事长或其授权的适当人士代表董事会直接行使。

董事李赫、卢宏广、谢凌宇、石秀杰为本次激励计划的关联董事,需回避表决。

该议案需提交公司股东大会审议,并经出席股东大会的股东所持表决权的三分之二以上通过。

5、以11票赞成,0票反对,0票弃权审议通过了《关于召开2018年第二次临时股东大会的议案》

公司董事会同意将第二届董事会第六次会议第2、3、4项审议事项提交公司2018年第二次临时股东大会审议。召开股东大会的时间、地点等有关事项将另行通知。

三、备查文件

1、第二届董事会第六次会议决议;

2、独立董事对第二届董事会第六次会议相关事项的独立意见。

特此公告。

北京华远意通热力科技股份有限公司董事会

2018年9月25日

附件:拟任董事会秘书谢凌宇女士简历

谢凌宇,女,1979年出生,中国国籍,无境外永久居留权,硕士,中级职称。2002年7月至2009年9月,任湖南大学金融学院讲师。2009年9月至2011年2月,任幸福人寿保险股份有限公司高级经理。2011年3月至2017年12月,任招商证券股份有限公司高级经理。2017年12月起,任北京华远意通热力科技股份有限公司资本证券管理中心总经理,2018年9月任公司董事。谢凌宇女士未持有公司股份。与其它持有公司5%以上股份的股东、公司其他董事、监事和高级管理人员不存在关联关系。

谢凌宇女士符合《公司法》、深圳证券交易所《股票上市规则》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件等要求的任职资格,无精神病史,无大额到期未清偿的个人债务,未担任过破产清算的公司、企业的董事或厂长、经理;未担任过被吊销营业执照、责令关闭的公司、企业的法定代表人;未受过刑事处罚;未受过中国证监会及其他有关部门的处罚和证券交易所纪律处分;不存在因涉嫌犯罪被司法机关立案侦查或涉嫌违法违规被中国证监会立案稽查,尚未有明确结论之情形。

证券代码:002893 证券简称:华通热力 公告编号:2018-092号

北京华远意通热力科技股份有限公司第二届监事会第六次会议决议公告

本公司及监事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

一、监事会会议召开情况

北京华远意通热力科技股份有限公司(以下简称"公司")第二届监事会第六次会议通知于2018年9月14日以电话、电子邮件等形式发出,会议于2018年9月25日在公司会议室召开,会议由监事会主席孙洪江先生主持。会议应出席监事5人,实际出席监事5人。本次会议的召开符合《中华人民共和国公司法》、《公司章程》、《监事会议事规则》等有关法律、法规、规范性文件的规定,程序合法。

二、监事会会议审议情况

1、《关于〈公司2018年限制性股票与股票期权激励计划(草案)〉及其摘要的议案》

经审核,监事会认为《公司2018年限制性股票与股票期权激励计划(草案)》及其摘要的内容符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,履行了相关的法定程序,有利于公司的持续发展,不存在损害公司及全体股东利益的情形。

表决结果:5票赞成,0票反对,0票弃权。

本议案尚需提交公司股东大会审议,并需经出席股东大会的股东所持表决权的2/3以上通过。

2、《关于〈公司2018年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》

经审核,监事会认为《公司2018年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》旨在保证公司股权激励计划的顺利实施,建立股东与公司董事、管理人员及核心技术(业务)骨干人员之间的利益共享与约束机制,确保股权激励计划规范运行,符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定,有利于公司的持续发展,不会损害上市公司及全体股东的利益。

表决结果:5票赞成,0票反对,0票弃权。

本议案尚需提交公司股东大会审议,并需经出席股东大会的股东所持表决权的2/3以上通过。

3、《关于核实〈公司2018年限制性股票与股票期权激励计划激励对象名单〉的议案》

监事会经核查认为:列入本次限制性股票与股票期权激励计划的激励对象名单具备《公司法》、《证券法》等法律、法规和规范性文件及公司《公司章程》规定的任职资格,不存在最近12个月内被证券交易所、中国证监会及其派出机构认定为不适当人选的情形,不存在最近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采取市场禁入措施的情形,不存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形和法律法规规定不得参与上市公司股权激励的情形,符合《上市公司股权激励管理办法》规定的激励对象条件,符合《公司2018年限制性股票与股票期权激励计划(草案)》规定的激励对象范围,其作为本次激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

表决结果:5票赞成,0票反对,0票弃权。

三、备查文件

1、公司第二届监事会第六次会议决议;

特此公告。

北京华远意通热力科技股份有限公司监事会

2018年9月25日