

上海重塑能源集团股份有限公司
股票期权激励计划

2024年1月

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》、参照香港联合交易所有限公司有关法律、法规、规范性文件，以及《上海重塑能源集团股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划为股票期权激励计划。股票期权是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。股票来源为公司向激励对象定向发行上海重塑能源集团股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）内资股。

本激励计划拟向激励对象授予不超过 526.78 万份股票期权，激励对象每份股票期权行权将获得公司向激励对象定向发行的 1 股公司股票，涉及的标的股票种类为人民币普通股，全部行权所获公司股票不超过股东大会审议本计划时公司股本总额 8,131.1371 万股的 6.48%。

公司全部在有效期内的本计划所对应股票数量占上市前总股本的比例未超过 15%，且未设置预留权益。

三、本计划授予的股票期权的行权价格为 33.64 元/股，即在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每股 33.64 元价格购买 1 股公司股票的权利。

上述行权价格综合考虑公司经营财务情况、发挥激励作用、增强公司凝聚力、维护公司长期稳定发展等因素，由董事会、股东大会审议确定，高于截至 2022 年 12 月 31 日的每股净资产 31.39 元。

四、公司股票期权行权前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，行权价格将做相应的调整；股票期权行权前若公司增发股票，行权价格不做调整。

五、本激励计划拟一次性向不超过 200 名激励对象授予股票期权，包括公司及其境内外控股子公司的董事、高级管理人员、核心技术人员、重要技术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，但不

应当包括独立董事和监事。

六、行权安排

本激励计划的有效期为6年，自股东大会批准本计划并确定授予日之日起计算。

本激励计划的股票期权等待期为自股票期权授予日起12个月，若公司于该12个月内未发行上市，则等待期相应顺延至公司上市之日。等待期内，激励对象根据本激励计划获授的股票期权不得行权。

满足本激励计划所规定的行权条件的情况下，激励对象授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	行权比例
授予期权 第一个行权期	自等待期届满之日起的公司股票首个公开交易日起至等待期届满之日起12个月内的最后一个交易日当日止	50%
授予期权 第二个行权期	自等待期届满之日起12个月后的公司股票首个公开交易日起至等待期届满之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%

在行权期内，若达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权行权。符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。如行权期内的任一年度公司业绩条件或个人业绩考核未达到行权条件的，对应行权期所获授的股票期权由公司注销。

七、主要行权条件

本激励计划授予的股票期权激励对象分两期行权，公司将对激励对象分期进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。本激励计划授予股票期权各年度公司层面的业绩考核指标为：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年经审计的营业收入较2022年增长不低于20%或净利润增长20%（净利润为负时以绝对值减少20%计算）
第二个行权期	2024年经审计的营业收入较2023年增长不低于20%或净利润增长20%（净利润为负时以绝对值减少20%计算）

八、公司不存在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情形；

（五）中国证监会或香港联交所认定的其他情形。

九、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事。激励对象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）适用的法律、行政法规、监管规则和国家有关规定不得参与公司股权激励的；

(六) 中国证监会认定的其他情形。

十、公司承诺不为激励对象依本激励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。

十一、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、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：经公司董事会审议通过，公司股东大会批准。

十二、本股票期权激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

第一章	释义	7
第二章	本激励计划的目的与原则	9
第三章	本激励计划的管理机构	10
第四章	激励对象的确定依据和范围	11
第五章	股票期权的来源、数量和分配	12
第六章	股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期	13
第七章	股票期权的行权价格和行权价格的确定方法	15
第八章	激励对象获授权益、行权的条件	16
第九章	股票期权激励计划的调整方法和程序	20
第十章	股票期权的会计处理	22
第十一章	股票期权激励计划的实施程序	24
第十二章	公司/激励对象各自的权利义务	27
第十三章	公司、激励对象发生异动的处理	30
第十四章	附则	34

第一章 释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、香港联交所	指	香港联合交易所有限公司
本公司、公司	指	上海重塑能源集团股份有限公司
上市	指	公司在香港联交所主板发行 H 股股票并上市
本计划、本激励计划	指	上海重塑能源集团股份有限公司股票期权激励计划
激励对象	指	公司及其境内外控股子公司的董事、高级管理人员、核心技术人员、重要技术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，但不应当包括独立董事和监事
股票期权/期权	指	根据本计划，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公司一定数量股票的权利
标的股票	指	根据本计划，激励对象有权购买的公司内资股
授予日	指	本计划获准实施后，公司向激励对象授予股票期权的日期
有效期	指	股票期权生效日至股票期权失效日的期限
等待期	指	股票期权授予日至首次可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划，在规定的期间内以预先确定的价格和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	公司向激励对象授予股票期权时所确定的购买公司股票的价格
行权条件		根据本计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件

股东大会	指	上海重塑能源集团股份有限公司股东大会
董事会	指	上海重塑能源集团股份有限公司董事会
监事会	指	上海重塑能源集团股份有限公司监事会
净利润	指	公司经符合《证券法》规定的会计师事务所审计确认的归属于母公司所有者的净利润
《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》
《公司章程》	指	《上海重塑能源集团股份有限公司章程》
元、万元	指	人民币元、万元

第二章 本激励计划的目的与原则

一、本激励计划的目的

本激励计划的目的是协助上海重塑能源集团股份有限公司通过进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和保留优秀人才，充分调动公司员工积极性，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。

二、本激励计划制定所遵循的基本原则

- 1、坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于公司的可持续发展。
- 2、坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。
- 3、坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和《公司章程》规定。

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、规范性文件进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事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的利益发表独立意见。

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是否成就发表明确意见。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

1、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》等有关法律、法规、规范性文件、中国证监会、香港联交所和《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

本激励计划授予的激励对象为公司及其境内外控股子公司的董事、高级管理人员、核心技术人员、重要技术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，但不应当包括独立董事和监事。

二、激励对象的范围

本激励计划授予股票期权涉及的激励对象包括公司及其境内外控股子公司的董事、高级管理人员、核心技术人员、重要技术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，但不应当包括独立董事和监事，总计不超过 200 人。

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。所有激励对象必须在本计划的有效期限内在公司或其境内、境外控股子公司任职并已与公司或其境内、境外子公司签署劳动合同或聘任合同。

公司本次激励计划授予的激励对象不包括公司的独立董事、监事。

三、激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，并在公司召开股东大会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司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。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 股票期权的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本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内资股。

二、授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予不超过 526.78 万份股票期权，激励对象每份股票期权行权将获得公司向激励对象定向发行的 1 股公司内资股，涉及的标的股票种类为内资股，全部行权所获公司股票不超过股东大会审议本计划时公司股本总额 8,131.1371 万股的 6.48%。

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、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附件一、附件二所示。

第六章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

一、激励计划的有效期

股票期权有效期是指从期权授予日至股票期权失效之日的期限。期权有效期内，激励对象可以根据相关规定行权。期权有效期满后，已授予但尚未行使的股票期权全部作废，由公司收回并统一注销。本激励计划有效期自股票期权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6年。

二、激励计划的授予日

本激励计划的授予日由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。

三、激励计划的等待期

本激励计划授予的等待期为自股票期权授予日起12个月，若公司于该12个月内未发行上市，则等待期相应顺延至公司上市之日。

四、激励计划的可行权日

可行权日必须为交易日，公司上市后，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、证券交易所规定的其它期间。

五、行权安排

本激励计划的有效期为6年，自股东大会批准本计划并确定授予日之日起计

算。公司上市后，不得再依据本计划向激励对象授予股票期权。

满足本激励计划所规定的行权条件的情况下，授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	行权比例
授予期权 第一个行权期	自等待期届满之日起的公司股票首个公开交易日起至等待期届满之日起 12 个月内的最后一个交易日当日止	50%
授予期权 第二个行权期	自等待期届满之日起 12 个月后的公司股票首个公开交易日起至等待期届满之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在行权期内，若达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权行权。符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销。如行权期内的任一年度公司业绩条件或个人业绩考核未达到行权条件的，对应行权期所获授的股票期权由公司注销。

六、激励计划的禁售期

激励对象在发行人上市后行权认购的股票，应承诺自行权日起一年内不减持。上述禁售期限届满后，激励对象减持按照上市地法律法规和证券交易所相关规则的规定执行。

第七章 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

一、授予的股票期权的行权价格

本激励计划授予的股票期权的行权价格为 33.64 元/股。

二、授予的股票期权的行权价格的确定方法

上述行权价格综合考虑公司经营财务情况、发挥激励作用、增强公司凝聚力、维护公司长期稳定发展等因素，由董事会、股东大会审议确定，高于公司经审计的截至 2022 年 12 月 31 日的每股净资产 31.39 元。

第八章 激励对象获授权益、行权的条件

一、激励对象获授股票期权的条件

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。

（一）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情形；

5、证券交易所认定的其他情形。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

1、最近 12 个月内被中国证监会或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、行政法规和国家有关规定明确不得参与公司股权激励的；

6、中国证监会及证券交易所认定的其他情形。

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：

（一）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情形；

5、证券交易所认定的其他情形。

（二）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情形；

6、证券交易所认定的其他情形。

公司发生上述第（一）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（二）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。

（三）激励对象在各行权日之前持续在岗（根据本激励计划第十三章规定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件的除外）且未发生以下任一情形：

1、违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经

济损失的；

2、严重违反公司的规章制度的；

3、严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害的；

4、同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成公司的工作任务造成严重影响，或者经公司提出，拒不改正的；

5、以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

6、被依法追究刑事责任的；

7、提前三十日以书面形式通知公司解除劳动合同的；

8、公司董事会认定会对公司造成负面影响的其他退出情形。

某一激励对象发生上述第（三）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。

（四）业绩考核要求

1、公司层面业绩考核要求

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2023年经审计的营业收入较2022年增长不低于20%或净利润增长20%（净利润为负时以绝对值减少20%计算）
第二个行权期	2024年经审计的营业收入较2023年增长不低于20%或净利润增长20%（净利润为负时以绝对值减少20%计算）

公司未满足上述业绩考核指标的，所有激励对象对应考核当期可行权的股票期权均不得行权，对应的股票期权由公司注销。

2、个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核应满足公司审议通过的《股票期权激励计划实施考核管理办法》的相关规定，董事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可行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当期实际行权额度=个人层面标准系数×个人当期计划行权额度。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀（A）、良好（B）、合格（C）、不合格（D）四个档次，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	优秀（A）	良好（B）	合格（C）	不合格（D）
标准系数	100%	80%	60%	0%

若激励对象考核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”，激励对象可按照本计划规定的比例确定各期可行权比例，非可行权部分作废或注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

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与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为经审计的营业收入增长率。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为股票期权激励计划设定了2023年及2024年经审计的营业收入较上一年增长不低于20%的公司层面业绩考核指标。

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绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权条件。

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。

第九章 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：

（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

若在行权前公司发生增发，股票期权授予数量不做调整。

二、行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、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：

（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。经派息调整后， P 仍须大于1。

（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（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。

（五）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。

三、股票期权激励计划调整的程序

公司上市前，公司拟对股权激励方案进行变更的，变更议案经董事会审议通过后，提交股东大会审议。股东大会审议通过后即可变更。

公司上市完成后，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，并根据证券交易所要求予以披露及说明。公司对已通过股东大会审议的本激励方案进行变更的，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。

第十章 股票期权的会计处理

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、股票期权的会计处理方法

依据《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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司本次股票期权的成本进行计量和核算：

1、授予日会计处理：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。

2、等待期会计处理：公司在等待期的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，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：在行权日，如果达到行权条件，可以行权，结转行权日前每个资产负债表日确认的“资本公积-其他资本公积”；如果全部或部分股票期权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

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，采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes 模型）作为期权定价方法模型，确定对授予日股票期权的公允价值。

三、股票期权费用的分摊及财务影响

在本激励计划下授予的股票期权成本应在可行权前摊销。因此，股票期权成本的摊销会对公司的经营业绩造成一定影响。实际会计成本应根据董事会确定的授予日的实际股价、波动率等参数进行重新估值，并经审计师确认。

第十一章 股票期权激励计划的实施程序

一、本激励计划生效程序

(一) 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。

(二) 公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议本激励计划时，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（公司上市后适用）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、注销工作。

(三) 独立董事及监事会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；独立董事或监事会认为有必要的，可以建议公司聘请独立财务顾问。

(四) 本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。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的姓名和职务（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。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

(五) 公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，股东大会应当对激励计划主要内容进行表决。

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。

(六) 本激励计划经公司股东大会审议通过，且达到本激励计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销。

二、股票期权的授予程序

(一) 股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授

予协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董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。

（三）公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司根据激励对象签署协议情况制作股票期权计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日等内容。

三、股票期权的行权程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。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。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，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。公司应当按照使用的上市地法律法规和证券交易所的监管要求对相关实施情况作出披露（公司上市后适用）。

（二）每个激励对象可基于可行权的股票期权数量，向公司组织发展与员工体验部提交申请书，确认行权的数量和价格，并交付相应的行权（购股）款项。申请书应载明行权的数量（不得高于可行使期权数量，否则视为无效申请）、行权价以及股票期权持有者的交易信息等；

（三）激励对象的行权资格经公司董事会办公室确认后，激励对象在行权期内将行权资金按照公司要求缴付给指定账户；

（四）公司办理工商变更；

（五）根据行权情况核算激励对象个人所得税并交纳。

（六）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但所持股票的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

四、本激励计划的终止、变更程序

(一) 本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

(二) 本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会审议决定。

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司董事会具有对本激励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。若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则及程序，注销激励对象相应尚未行权的股票期权。

（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，可以注销激励对象尚未行权的股票期权。

（三）公司根据国家税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

（四）公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取有关股票期权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）公司应当根据本股票期权激励计划、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因证券交易所、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）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期权或者不行使期权，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法律、法规、规章、《公司章程》、本激励计划行权，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不得转让或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) 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税及其它税费。

(八) 激励对象应当承诺，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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

(九) 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《股票期权授予协议书》，确认本激励计划的内容，明确约定双方在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

(十) 法律、法规规定的其它相关权利义务。

三、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的股票期权激励协议所发生的或与本激励计划及/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，任何一方均有权向上海仲裁委员会申请仲裁。

四、其他说明

公司确定本激励计划的激励对象，并不构成对公司和控股子公司员工聘用期限的承诺。

公司因本次激励计划授予激励对象的期权，该等股票期权收入、及行权后取

得的股票分红等均不纳入激励对象的工资总额统计，不纳入其离职的补偿金、抚恤金的计算。

第十三章 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，应当终止实施本激励计划：

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、中国证监会或证券交易所认定的其他需要终止激励计划的情形。

公司发生上述情形之一终止股权激励计划的，激励对象根据激励计划已获授的尚未行权的股票期权应当终止行权并注销，其未获准行权的期权注销，公司不对激励对象承担任何赔偿责任。公司在股东大会审议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激励计划之后终止实施的，应当由股东大会审议决定。

(二) 公司出现控制权发生变更、合并、分立情形的，本激励计划不作变更，继续按照本激励计划执行。

(三) 公司上市后，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

1、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使的股票期权终止行权并注销，其未获准行权的期权注销，并且公司可要求激励对象返还其已行权的股票期权收益：

(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、泄露上市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) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形。

2、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使的股票期权终止行权并注销，其未获准行权的期权注销：

(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) 个人单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同；

(3) 劳动合同期满，个人或公司任一方提出不再续签；

(4) 公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）；

(5) 最近 12 个月内被证券交易所公开谴责认定为不适当人选的；

(6) 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的；

(7) 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；

(8) 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；

(9) 成为法律、法规、监管规则规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员（公司上市后适用）；

(10) 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

3、丧失劳动能力的，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象因执行公司职务而丧失劳动能力而离职的，其获授权益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) 激励对象非因执行公司职务而丧失劳动能力而离职的，其已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的股票期权注销，但经董事会或其授权人员决策决定保留激励对象行权资格的除外，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

4、发生死亡的，应分以下两种情况处理：

(1) 激励对象因执行公司职务死亡的，其获授的权益将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，其获授的权益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) 激励对象非因执行职务死亡的，其已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的股票期权注销，但经董事会或其授权人员决策决定由其指定财产继承人继续行权的除外，激励对象个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

5、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使的股票期权继续保留行权权利：

(1) 到法定退休年龄且退休后不继续在公司任职的；

(2) 经董事会薪酬与考核委员会或其授权人员决策决定保留激励对象行权资格的情形。

6、特殊情形处理

(1) 在本计划有效期限内，激励对象发生职务变更，但仍在公司内或在公司下属分、子、孙公司内任职的，且其职务变更后仍满足本期股权激励对象确定条件的，其获授的期权可由公司酌情处理，并按照职务变更前本计划规定的程序进

行，否则由公司注销；

（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，其因本计划获授之股票期权仍然按照本计划规定的条件和程序行权。

7、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

第十四章 附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效；

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

三、本激励计划由公司董事会负责解释。

上海重塑能源集团股份有限公司董事会



附件一 股票期权分配情况

序号	姓名	职务	获授的股票期权份数（万股）	获授股票期权占授予总数的比例	获授股票期权占当前总股本比例
1.	林琦	首席执行官、 董事长	100	18.9833%	1.2298%
2.	胡哲	总裁、首席运营官、 董事	75	14.2374%	0.9224%
3.	MA AUDREY JING NAN	副总裁、董事	20	3.7967%	0.2460%
4.	谢红雨	副总裁	20	3.7967%	0.2460%
5.	杨锦夫	副总裁	15	2.8475%	0.1845%
6.	赵泳生	董事	15	2.8475%	0.1845%
7.	翟双	董事	15	2.8475%	0.1845%
8.	郑重	副总裁、董事 会秘书	15	2.8475%	0.1845%
9.	邵良明	财务负责人	1.825	0.3464%	0.0224%
10.	重要技术人员及其他员工 146 人	对公司经营业绩和未来发展有直接影响的技术人员和其他员工	249.955	47.4496%	3.0740%
合计			526.78	100.00%	6.48%

注：1、本激励计划的激励对象中不包含公司的独立董事、监事，包括公司实际控制人。激励对象包含 1 名外籍人员，为公司董事兼高管。

2、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计划提交股东大会时公司股本总额的 15%。

3、直接或间接持有公司股票的激励对象在公司股东大会表决时应回避表决。

附件二 股票期权具体名单

序号	激励对象	期权（万股）	部门
1.	林琦	100.000	管理层
2.	胡明杰	10.000	销售中心
3.	MA AUDREY JING NAN	20.000	管理层
4.	孙丽花	10.000	销售中心
5.	龚松涛	1.665	研发中心
6.	刘澍	2.580	销售中心
7.	何一凡	3.540	研发中心
8.	姜洋	2.080	研发中心
9.	林岑雯	1.800	战略市场部
10.	杨光	0.865	研发中心
11.	饶浩	0.500	财务管理部
12.	金剑豪	1.165	董事会办公室
13.	胡哲	75.000	管理层
14.	施昕	2.280	研发中心
15.	翟双	15.000	研发中心
16.	郑重	15.000	管理层
17.	付涛	4.000	制造中心
18.	赵泳生	15.000	供应链中心
19.	刘铁中	4.000	项目管理部
20.	张渊	4.000	供应链中心
21.	蒋正浩	4.000	研发中心
22.	魏青龙	4.000	研发中心
23.	邵良明	1.825	经营管理部
24.	宋玥青	0.500	供应链中心
25.	朱璐龙	0.500	供应链中心
26.	王翻	1.400	组织发展与员工体验部
27.	陈志刚	10.000	销售中心
28.	赵雄	2.325	研发中心
29.	田真	1.825	研发中心
30.	何晓波	0.915	研发中心
31.	刘裕	4.000	项目管理部
32.	陆峰	1.280	研发中心
33.	彭浩	1.280	研发中心
34.	孟健	1.825	研发中心
35.	尚海	1.280	研发中心
36.	段耀东	0.550	研发中心
37.	卢瑶	0.500	销售中心
38.	王琦	0.865	研发中心
39.	李亮	0.500	研发中心
40.	王银龙	0.500	研发中心

41.	戴添翼	0.615	研发中心
42.	邵晟	0.500	信息系统部
43.	卫金熙	0.500	财务管理部
44.	龚国强	0.500	销售中心
45.	方望华	0.500	供应链中心
46.	陈荣	0.500	供应链中心
47.	谢红雨	20.000	管理层
48.	刘赟	15.000	研发中心
49.	黄潜	10.000	研发中心
50.	邹华	10.000	销售中心
51.	刘一粟	10.000	战略市场部
52.	张震	2.030	研发中心
53.	谢非	0.500	研发中心
54.	徐俊尧	0.500	研发中心
55.	邸志岗	10.000	产品技术开发中心
56.	李雪芹	0.500	研发中心
57.	王佳元	1.415	研发中心
58.	吴慧	0.500	总裁办公室
59.	杨锦夫	15.000	管理层
60.	邢建武	5.000	管理层
61.	王丽雯	0.500	董事会办公室
62.	陈靖	0.500	战略市场部
63.	徐封芳	10.000	总裁办公室
64.	黄春生	0.500	研发中心
65.	杨磊	0.500	研发中心
66.	姚汛	1.000	研发中心
67.	田大洋	0.500	研发中心
68.	韦浩	0.500	研发中心
69.	王明宇	0.500	总裁办公室
70.	沈杰	0.500	供应链中心
71.	刘玉辉	0.500	供应链中心
72.	程建建	0.500	项目管理部
73.	花辰凡	0.500	项目管理部
74.	徐晓燕	0.500	组织发展与员工体验部
75.	孙琳	0.500	组织发展与员工体验部
76.	陈珂	0.500	组织发展与员工体验部
77.	黄兴	4.000	上海磐动
78.	万茂文	4.000	上海磐动
79.	王华丽	1.000	上海磐动
80.	管小瑛	0.500	财务管理部
81.	徐亮	0.500	应用工程
82.	周飞宜	0.625	应用工程

83.	陶青	0.500	产品技术开发中心
84.	王力	0.500	产品技术开发中心
85.	孙晓宁	0.625	产品技术开发中心
86.	张志明	0.500	产品技术开发中心
87.	纪志星	0.625	产品技术开发中心
88.	邓钦球	0.500	产品技术开发中心
89.	管春光	0.500	产品技术开发中心
90.	刘会粉	0.500	产品技术开发中心
91.	程云	10.000	全球采购
92.	邹伟	4.000	工业工程
93.	乐标	10.000	应用工程
94.	沈炯	4.000	运营管理
95.	张莉	0.500	财务管理部
96.	胡鹏	4.000	质量管理
97.	王唤成	0.500	生产中心
98.	顾英杰	0.500	生产中心
99.	徐辉	0.500	生产中心
100.	宋明军	0.500	生产中心
101.	倪蓓	0.500	全球采购
102.	吴娟	0.500	组织发展与员工体验部
103.	王涛涛	0.500	组织发展与员工体验部
104.	叶其帆	0.500	信息系统部
105.	张刚	0.500	销售中心
106.	顾荣俊	0.500	销售中心
107.	张瑜晗	0.500	销售中心
108.	郭莹	0.500	销售中心
109.	余磊	0.500	总裁办公室
110.	武天星	0.500	总裁办公室
111.	刘佳文	0.500	研发中心
112.	段凯磊	0.500	研发中心
113.	潘嘉裕	0.500	研发中心
114.	陈聪	0.500	研发中心
115.	梁伟	0.500	研发中心
116.	韩猛	0.500	研发中心
117.	陈武斌	0.500	研发中心
118.	吴沛衡	0.500	研发中心
119.	曹安	0.500	战略市场部
120.	顾琳	0.500	财务管理部
121.	郭辉	0.500	财务管理部
122.	曾德彪	0.500	财务管理部
123.	杜祥顺	0.500	上海磐动
124.	曹神抚	0.500	上海磐动

125.	简力	0.500	上海磐动
126.	沈凯	0.500	上海磐动
127.	胡睿	0.500	制造中心
128.	文增	0.500	制造中心
129.	王祥起	0.500	制造中心
130.	刘洪良	0.500	制造中心
131.	夏长虹	0.500	制造中心
132.	王伊馨	0.500	供应链中心
133.	何春泽	0.500	供应链中心
134.	张计银	0.500	供应链中心
135.	魏宏英	0.500	供应链中心
136.	陈强	0.500	供应链中心
137.	孙立	0.500	项目管理部
138.	王亮	0.500	经营管理部
139.	云晓明	0.500	产业发展中心
140.	汪聪敏	0.500	产品技术开发中心
141.	王晓云	0.500	产品技术开发中心
142.	黄彦博	0.500	产品技术开发中心
143.	洪旭东	0.500	工业工程
144.	吉秀光	0.500	生产中心
145.	单晨	0.500	生产中心
146.	江小曼	0.500	生产中心
147.	杨少生	0.500	生产中心
148.	廖学勇	0.500	生产中心
149.	王灿	0.500	质量管理
150.	欧艳春	0.500	质量管理
151.	巨佩雯	0.500	质量管理
152.	赵莉莉	0.500	质量管理
153.	徐荣	0.500	全球采购
154.	薛文涛	0.500	组织发展与员工体验部
155.	傅捷	0.500	组织发展与员工体验部