

证券代码：835713

证券简称：天阳科技

主办券商：中信证券

天阳宏业科技股份有限公司

之

股票期权激励计划

## 第一章 释义

除非另有说明，以下名词或简称在本计划中具有如下含义：

|                |                                                              |
|----------------|--------------------------------------------------------------|
| 公司、天阳宏业        | 指天阳宏业科技股份有限公司                                                |
| 激励计划、本计划、本激励计划 | 指以公司股票为标的，对公司董事、监事、高级管理人员、公司其他员工进行的长期性激励计划                   |
| 股票期权、期权        | 指公司授予激励对象在未来一定期间内按照预先约定的价格（或价格确定方法）和条件购买公司一定数量股份的权利          |
| 激励对象           | 指按照本计划规定有资格获得股票期权的公司董事、监事、高级管理人员、公司其他员工                      |
| 授予日            | 指公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日须为交易日                                   |
| 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                                      |
| 行权             | 指激励对象根据激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，即激励对象按照激励本计划或董事会设定的价格及条件购买标的股票的行为 |
| 可行权日           | 指激励对象可以行权的日期，可行权日须为交易日                                       |
| 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                                        |
| 中国证监会          | 指中国证券监督管理委员会                                                 |
| 《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《天阳宏业科技股份有限公司章程》                                            |
| 元              | 指人民币元                                                        |

## 第二章 公司基本信息

|       |                                  |
|-------|----------------------------------|
| 公司名称  | 天阳宏业科技股份有限公司                     |
| 证券简称  | 天阳科技                             |
| 证券代码  | 835713                           |
| 法定代表人 | 欧阳建平                             |
| 董事会秘书 | 张庆勋                              |
| 注册地址  | 北京市海淀区中关村大街号 13 层十三层办公<br>1318 号 |
| 联系电话  | 010-50955911                     |
| 传真    | 010-50955905                     |
| 电子邮箱  | zhangqingxun@tansun.com.cn       |

## 第三章 实施激励计划的目的及原则

为完善公司治理结构，健全公司激励机制，充分调动公司核心骨干人员的积极性，增强公司核心骨干人员的责任感、使命感，有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展目标的实现，根据《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制订本激励计划。本激励计划遵循以下原则：

（一）价值创造原则：本激励计划强调绩效导向、联结股东利益、公司利益与员工利益。坚持只有在为股东及公司创造长期价值的基础

上，个人才能获得额外收益，以激励股东及公司创造更大的价值。

（二）激励约束原则：本激励计划充分考虑绩效考核指标等约束条件，以避免员工的短期行为和有损股东、公司利益的行为。

（三）差异公平原则：本激励计划根据员工职位职责范围、职位族群、对公司运营影响程度不同，确定不同层级级差，从而体现相对公平的原则。

（四）稳健灵活原则：本激励计划应符合法规规定，遵循市场惯例，兼顾财务稳健性，且考虑后续新进员工在激励计划中的参与性。

#### **第四章 激励计划的管理机构**

公司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批准、实施、变更和终止。

公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟定和修订本激励计划，报公司股东大会审批和主管部门审核（如需），并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。

#### **第五章 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》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

全国中小企业股份转让系统如对激励对象有特殊要求的，则按照相关要求执行。

### （二）激励对象确定的职务依据

本激励计划中涉及的股票期权将用于激励对公司发展具备重要贡献的核心骨干、未来引进的优秀人才，包括但不限于公司的董事、监事、高级管理人员、核心员工。

## 二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象为预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定，但在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

## 第六章 激励计划具体内容

### 一、激励计划的股票来源

本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。

### 二、激励计划标的股票数量

本计划拟向激励对象授予股票期权总计不超过 825万份，涉及的标的股票种类为公司普通股，不超过本激励计划通过之日公司股本总额 13754万股的 6.00%。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在可行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

在本激励计划通过之日起至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

### 三、股票期权的分配

本计划拟向激励对象授予的股票期权均为预留股票期权。预留股票期权的授予需在每次授予前召开董事会会议，确定该次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，并履行其他必要的法律程序及信息披露义务。

#### 四、激励计划的有效期、股票期权的授予日、等待期、可行权日

##### （一）股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自本激励计划获得股东大会通过之日起60个月。

##### （二）授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会审议批准后由公司董事会确定。预留股票期权的授予需在每次授予前召开董事会会议，确定该次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，并履行其他必要的法律程序及信息披露义务。

##### （三）等待期

等待期是指股票期权授予后至股票期权每个可行权期首个可行权日之间的时间。本激励计划授予的股票期权的第一个行权期的等待期为12个月。

##### （四）可行权日

在本激励计划通过后，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，全国中小企业股份转让系统如对可行权日期有特殊要求的，则按照相关要求执行。

在可行权日，若达到本计划或董事会另行规定的行权条件，每次

被授予股票期权的激励对象可在股票期权授予日起满 12 个月后的未来 36 个月内分三期行权。

授予的期权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

| 行权分期   | 可行权期                                       | 可行权数量占<br>获授期权数量比例 |
|--------|--------------------------------------------|--------------------|
| 第一个行权期 | 自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止 | 30%                |
| 第二个行权期 | 自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止 | 30%                |
| 第三个行权期 | 自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止 | 40%                |

激励对象必须在可行权期内行权完毕。若不符合行权条件，则当期股票期权不得行权。若符合行权条件，但未在上述可行权期全部行权的该部分股票期权作废或届时有效的董事会会议决议对可行权份额进行其他安排。

#### （五） 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、监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、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、监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。

3、全国中小企业股份转让系统如对股份转让有特殊要求的，则按照相关要求执行。

## 五、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

本激励计划授予的股票期权行权价格为：不低于 9.2元/股。

在本激励计划通过之日起至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

## 六、激励对象获授权益、行权的条件

### （一）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：

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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）中国证监会或全国中小企业股份转让系统认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（2）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（二）股票期权的行权条件

对于公司内部人员（包括但不限于董事、监事、高级管理人员、核心员工），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、公司业绩考核要求

公司业绩按照净利润增长率指标进行考核，即可行权日上一年度归属于母公司所有者的净利润（扣除非经常损益，下同）较此前一年

度净利润增长率不低于 30%。上述净利润以经会计师事务所审计后的数据为准。

若当期业绩未达标，则当期不可行权；若下期业绩达标，且当期净利润连同上期净利润累计额超过按照 30%净利润增长率计算的应实现的累计净利润额，则激励对象可连同上期未行权的股票期权在当期一并行权。考核期届满，对于业绩未能达标部分的股票期权额度不可行权，作废处理或董事会会议决定的其他安排。

例如，考核年度如为 2016 年度至 2018 年度，则分年度进行考核并行权，每个会计年度考核一次，各年度考核目标如表所示：

| 行权期    | 业绩考核目标                          |
|--------|---------------------------------|
| 第一个行权期 | 2016 年度公司净利润较 2015 年度增幅不低于 30%； |
| 第二个行权期 | 2017 年度公司净利润较 2016 年度增幅不低于 30%； |
| 第三个行权期 | 2018 年度公司净利润较 2017 年度增幅不低于 30%。 |

2015 年度至 2018 年度公司净利润以经会计师事务所审计后的数据为准。若 2016 年度业绩未达标，则第一个行权期股票期权额度不可行权；若 2017 年度业绩达标，且 2016 年、2017 年累计净利润超过“2015 年净利润\*1.3 倍+2015 年净利润\*1.3 倍\*1.3 倍”，则激励

对象可连同上一期末行权的股票期权一并行权，若 2017 年度业绩未达标，则第一个行权期及第二个行权期股票期权额度均不可行权；若 2018 年度业绩达标，且 2016 年、2017 年、2018 年累计净利润超过“2015 年净利润\*1.3 倍+2015 年净利润\*1.3 倍\*1.3 倍+2015 年净利润\*1.3 倍\*1.3 倍\*1.3 倍”，则激励对象可连同前两期末行权的股票期权一并行权。

## 2、个人业绩考核要求

公司董事会在授予期权时制定具体的个人考核办法，在本计划有效期内的各年度，对所有激励对象进行考核，对个人绩效考核结果共有 A、B、C、D 四档。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 A/B/C 档，则上一年度激励对象个人绩效为考核合格，具体可行权比例详见下表；若激励对象上一年度个人绩效考核为 D 档，则上一年度激励对象个人绩效考核为不合格，则取消当期行权额度，期权份额作废。具体考核工作由董事会或下设管理部门负责，并可参考监事会、工会等组织的意见。

| 考核结果 | A 档 | B 档 | C 档 | D 档 |
|------|-----|-----|-----|-----|
| 评价标准 | 优秀  | 良好  | 合格  | 不合格 |

|       |      |     |     |    |
|-------|------|-----|-----|----|
| 可行权比例 | 100% | 80% | 60% | 0% |
|-------|------|-----|-----|----|

激励对象行权只有在前一年度考核得分在合格以上，方能参与当年度股票期权的行权；如上一年度个人绩效考核结果为 A 档，则当期股票期权额度可按照 100%比例行权；如上一年度个人绩效考核结果为 B 档，则当期股票期权额度可按照 80%比例行权，当期不可行权份额可按照下期考核结果一并行权；如上一年度个人绩效考核结果为 C 档，则当期股票期权额度可按照 60%比例行权，当期不可行权份额可按照下期考核结果一并行权；如上一年度激励对象个人绩效考核为不合格，则取消当期行权额度，期权份额作废。

七、股票期权的调整方法和程序

（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、分红派息等事项，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

$$Q=Q0\times (1+n)$$

其中：Q0 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

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

其中：Q<sub>0</sub> 为调整前的股票期权数量；P<sub>1</sub> 为股权登记日当日收盘价；P<sub>2</sub> 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<sub>0</sub> 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股股份缩为 n 股股份）；Q 为调整后的股票期权数量。

## （二）行权价格的调整方法

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、分红派息等事项，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：P0 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：P0 为调整前的行权价格；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份甲方总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

## 3、缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P0 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 P0 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，股票期权的数量和授予价格不做

调整。

### （三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。

## 第七章 股票期权会计处理

### 一、股票期权的会计处理原则

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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股票期权激励计划的成本进行计量和核算：

（一）本激励计划获股东大会通过之日会计处理：公司在本激励计划获股东大会通过之日不对股票期权进行会计处理。

（二）授予日会计处理：公司在期权授予日不对股票期权进行会计处理。公司将在每次授予日采用 Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

（三）等待期会计处理：公司在等待期内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”。

（四）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。

（五）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”。

期权成本会减少公司的利润；然而，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、骨干员工的积极性，提高经营效率，预计本激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的成本和费用的增加。

## 第八章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

### 一、股票期权授予及期权行权程序

股东大会审议通过本激励计划后，公司董事会根据股东大会的授权及相关的法律法规办理具体的股票期权授予事宜。期权持有人在可行权日内，申请向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。公司在对期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

## 第九章 公司与激励对象各自的权利义务

### 一、公司的权利和义务

（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。

（二）公司承诺不为激励对象依本计划行使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。

（三）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（如需）。

（四）公司应当根据股票期权计划及有关监管机构的相关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因非公司自身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。

（五）法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利和义务

（一）激励对象应当按公司所聘岗位及其他要求，勤勉尽责，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放弃行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量。

（三）激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权。

（四）激励对象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等待期内不得转让、用于担保或偿还债务。

（六）激励对象因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。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 第十章 公司/激励对象发生异动的处理

### 一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

（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）最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（三）公司股东大会决定终止本计划的（包括但不限于如拟实施

IPO 及上市计划)；

(四) 国家法律法规等规范性文件规定、国家行政机关认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

## 二、激励对象个人情况发生变化

对于公司内部人员（包括但不限于董事、监事、高级管理人员、核心员工），激励对象个人情况如发生变化，按照以下方式处理：

(一) 激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本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，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

(二) 激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行

使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（三）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在3个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（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、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，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，并在3个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

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，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

（五）激励对象身故，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，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在3个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权

作废。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第十一章 附则

一、本计划经公司股东大会审议通过后生效。

二、本计划由公司董事会负责解释。

三、股东大会授权董事会根据公司实际需要（包括但不限于实施IPO及上市计划等）或依据有关法律、法规、规范性文件的要求，视激励计划实际执行情况对激励计划进行调整（如加速行权等），并提请股东大会审议。经股东大会审议通过后，应按照调整后的激励计划执行，激励对象应予以配合，不得提出异议。

四、鉴于全国中小企业股份转让系统尚未颁布股票期权激励相关业务规则，如全国中小企业股份转让系统颁布施行股票期权激励相关业务规则的，则本激励计划将根据该等业务规则的要求执行。如本激励计划与该规则相冲突的，以该规则内容为准。