

佛山沃顿装备技术股份有限公司
股票期权激励计划

二〇一八年十二月

目录

声明	3
特别提示	4
释义	5
第一章 实施激励计划的目的	6
第二章 激励计划制定的基本原则	6
第三章 激励计划的管理机构	6
第四章 激励对象的确定依据	7
第五章 激励计划的具体内容	8
第六章 公司实施激励计划、激励对象行权的程序	15
第七章 公司与激励对象各自的权利与义务	15
第八章 股票期权激励计划的变更、终止	17
第九章 附则	18

声明

本公司及董事会全体成员保证本股票期权激励计划（下称“本计划”）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、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及《佛山沃顿装备技术股份有限公司章程》制订。

2、本激励计划的股票来源于公司控股股东、实际控制人赵文华持有的公司股份，控股股东赵文华向激励对象转让公司的股份，激励对象受让股份后直接持有公司的股份。

本计划拟向激励对象授予总计 800,000 份股票期权（含预留），约占本激励计划公告时公司股本总额 11,538,462 股的 6.93%。其中首次授予股票期权 570,000 份，预留股票期权为 230,000 份。

3、本激励计划的激励对象必须入职满一年以上并且是公司的高级管理人员、董事、监事、中层管理人员、核心研发和技术人员、业务骨干、以及长期为公司做出重大贡献的员工，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。

4、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关股东提供贷款及其他任何形式的财务资助，包括但不限于为其贷款提供担保。

5、本激励计划必须经公司股东大会审议通过后方可实施。

6、本次激励计划实施后，将不会导致公司股权分布不符合全国中小企业股份转让系统挂牌转让条件要求。

释义

除非根据上下文应另作解释，下列简称及术语具有以下含义：

沃顿装备、公司	指	佛山沃顿装备技术股份有限公司
本计划	指	《佛山沃顿装备技术股份有限公司股票期权激励计划（2018 年）》
激励股票	指	激励对象按照本计划规定行权获得沃顿装备的股份后，直接持有的公司股票
激励对象	指	按照本计划规定获得股权的公司高级管理人员、董事、监事、中层管理人员、核心研发和技术人员、业务骨干、以及长期为公司做出重大贡献的员工，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
授权日	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，授权日必须为交易日
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	股票期权授权日至可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划，在规定的期限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	指	根据本计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《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》
《公司章程》	指	《佛山沃顿装备技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
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
《劳动法》	指	《中华人民共和国劳动法》
《劳动合同法》		《中华人民共和国劳动合同法》
元、万元	指	人民币元、人民币万元

第一章 实施激励计划的目的

本激励计划的目的为：

- 一、进一步完善公司治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，完善公司薪酬考核体系，促进公司持续、稳健、快速的发展；
- 二、回馈公司员工，对员工为公司所作出的贡献予以肯定，吸引与保留优秀经营骨干，员工报酬与个人能力和绩效挂钩，激发员工的工作热情和积极性；
- 三、倡导以价值创造为导向的绩效文化，建立股东与公司管理团队之间的利益共享和约束机制，提升公司管理团队的凝聚力，增强公司竞争力，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

第二章 激励计划制定的基本原则

制定本股票期权激励计划所遵循的基本原则：

- 一、公平、公正、公开；
- 二、激励与制约相结合；
- 三、公司利益、股东利益和核心员工利益有机结合，促进公司持续健康发展；
- 四、维护股东利益，为股东谋求更高效更持续的回报。

第三章 激励计划的管理机构

本股票期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；
- 二、公司董事会是本激励计划的执行管理机构，负责拟订和修订本激励计划，报股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理股票期权激励计划的其他相关事宜；
- 三、公司监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单及适格性，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》进行监督。

第四章 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》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

二、激励对象确定的程序依据

激励对象及其获授的股票价格及数量、时间由董事会审议后提交股东大会审议通过确定。

三、确定激励对象的考核依据

公司根据实际情况，研究确定作为本次股票期权激励计划实施的激励对象，可以包括公司的高级管理人员、董事、监事、中层管理人员、核心研发和技术人员、业务骨干、以及长期为公司做出重大贡献的员工，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。

所有激励对象必须在本计划的考核期内在本公司及公司的全资子公司全职工作，已与公司签署劳动合同或用工协议并在本公司及公司的全资子公司领取薪酬。本计划的激励对象承诺只接受本公司激励，接受本公司授予的股权激励时未成为其他公司的股权激励对象，并且在本计划实施完毕前不再接受其他公司的股权激励。

四、不得成为激励对象的情形

（一）被证券交易所或股转公司公开谴责或直接宣布为不适当人选不满三年的；

（二）因重大违法违规行为被证监会或股转公司行政处罚不满三年的；

（三）具有《公司法》第 146 条规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员的情形；

（四）因违法违规行为受刑事处罚的；

（五）属于司法执行中的失信被执行人，失信联合惩戒的对象；

（六）其他经董事会认定不能成为激励对象的情形。

如在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将撤销该激励对象未行权的股票期权资格并终止其参与本计划未完结的部分。

第五章 激励计划的具体内容

一、 股票期权激励计划的股票来源

本激励计划的股票来源于公司控股股东、实际控制人赵文华持有的公司股份，赵文华向激励对象转让沃顿装备的股份，激励对象受让后直接持有公司的股份。

二、 股票期权激励计划的股票数量

本计划拟向激励对象授予总计 800,000 份股票期权（含预留），约占本激励计划公告时公司股本总额 11,538,462 股的 6.93%。其中首次授予股票期权 570,000 份，预留股票期权为 230,000 份。

每份股票期权在满足行权条件的情况下，激励对象拥有在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在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

三、股票期权激励计划的授予与分配

（1）首次股票期权的分配

首次授予激励对象可行权的股票期权为 570,000 份，激励对象总计为 19 人，具体分配情况如下：

序号	姓名	职务	对应持有公司股份数（股）	占公司总股份比例
1	张赐华	技术总监	50000	0.4333%
2	来新民	研发总监	50000	0.4333%
3	王宏	董事会秘书	50000	0.4333%
4	潘汉风	财务负责人	50000	0.4333%
5	李曾文	营销总监	30000	0.2600%
6	黄国华	营销总监	30000	0.2600%
7	杨顺华	技术应用总监	30000	0.2600%
8	任学庆	销售经理	30000	0.2600%
9	孙丽丽	采购经理	30000	0.2600%
11	朱国文	售后经理	30000	0.2600%
12	张恒铭	生产经理	30000	0.2600%

10	付兴达	生产主管	20000	0.1733%
13	巫胜前	机械工程师	20000	0.1733%
14	袁日继	电气工程师	20000	0.1733%
15	吕鑫磊	技术骨干	20000	0.1733%
16	赵云	技术骨干	20000	0.1733%
17	吴锐基	机械工程师	20000	0.1733%
18	唐福礼	技术骨干	20000	0.1733%
19	黄锡彬	技术骨干	20000	0.1733%
合计			570000	4.9400%

（2）预留股票期权的分配

预留股票期权数量为 230,000 份，预留股票期权的激励对象、分配比例及授予时间等由公司董事会根据公司实际情况研究确定，并出具相应《股票期权分配方案》。

四、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期

（一）有效期

股票期权激励计划的有效期为自股票期权授予之日起所有股票期权行权后禁售期限届满之日止。

（二）授权日

本股票期权激励计划首次授予日为股东大会审议通过之日，预留股票期权授予日由授权前召开的董事会确定。

授予日必须为交易日，且不得为下列期间：

- （1）定期报告公布前 30 日至公告 2 个交易日内。
- （2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日。
- （3）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”以及“可能影响股价的重大事件”，为公司根据《全国中小企业股份转让系统股票转让细则（试行）》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》及其他相关法律、法规、规范性文件的规定应当披露的交易或其他重大事项。

（三）等待期

指股票期权首次授予日（或预留授予日）至可行权日之间的时间。首次授予的股票期权自确定的首次股票期权首次授予日起 36 个月为等待期，预留授予的股票期权自预留股票期权预留授予日起 36 个月为等待期。等待期内不可以行权。

（四）可行权日

可行权日指激励对象可以行权的日期。本激励方案授予的股票期权自授予日起满36个月后可以行权，在可行权日，若达到本计划规定的行权条件，股票期权行权期行权时间安排如表所示：

行权期	行权安排	可行权股份数量占获授期权数量的比例
首次授予期权的行权期	自首次期权授予日 36 个月后的 12 个月内	100%
预留授予期权的行权期	自预留期权授予日 36 个月后的 12 个月内	100%

可行权日必须为行权期内的交易日，但不得在下列期间内行权：

- （1）定期报告公布前 30 日至该事项公告后 2 个交易日内；
- （2）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日；
- （3）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”以及“可能影响股价的重大事件”，为公司根据《全国中小企业股份转让系统股票转让细则（试行）》、《全国中小企业股份转让系统业务规则（试行）》及其他相关法律、法规、规范性文件的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在期权行权期内行权完毕。若未达到行权条件，则当期股票期权不得行权；若符合行权条件，但未在上述行权期内行权的该部分股票期权由公司注销。若出现公司在上海证券交易所或深圳证券交易所首次公开发行股票并上市或被上市公司并购的情况，公司董事会可提出加速行权方案或终止本激励计划的方案，经股东大会审议通过后实施，激励对象不得对该等方案提出异议。

（五）禁售期

禁售期指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本计划的禁售期按《中华人民共和国公司法》、《非上市公众公司监督管理办法》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、本计划授予激励对象的股票权益自完成工商登记之日起 12 个月内为禁售期。激励对象通过行权获得的公司股份，在禁售期不享有进行转让、用于担保或偿还债务等处置权。禁售期满后，激励对象可以自主决定是否处置出资份额。

2、激励对象为公司董事、监事、高级管理人员，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份；

3、激励对象为公司董事、监事、高级管理人员，将其持有的公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归公司所有，公司董事会将收回其所得收益；

4、在本计划的有效期内，如果《中华人民共和国公司法》、《非上市公众公司监督管理办法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中关于股票转让限制的规定发生变化，则本计划应按照变化后的规定执行。

五、股票期权的行权价格

本计划授予的股票期权的行权价格为（以行权时下述方案中较低的价格为标准）：

（1）本计划授予的股票期权的行权价格为 1 元/股；

（2）本计划授予的股票期权的行权价格为行权日上一年度沃顿装备经审计的每股净资产价格。

激励对象需于行权时支付相应行权成本，预留期权的行权价格届时由董事会审议确定。

在本激励计划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、股票期权的授予与行权条件

（一）股票期权的授予条件

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) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生以下任一情形：

(1) 严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司行政处分的；

(2) 最近一年内因重大违法违规行为被行政处罚；

(3) 存在第四章第一条第四项不得成为激励对象的情形。

(二) 股票期权的行权条件

1、公司业绩考核

激励对象需符合董事会确定的业绩条件才可以行权，具体业绩条件由董事会确定。本激励计划的首次授予股票期权的业绩考核年度为 2019、2020 年两个会计年度，各年度业绩考核目标如下表所示：

会计年度	业绩考核目标
2019 年度	公司 2019 年经审计的合并报表营业收入不低于 9000 万元人民币，且净利润不低于 800 万元人民币。
2020 年度	公司 2020 年经审计的合并报表营业收入不低于 1.2 亿元人民币，且净利润不低于 1000 万元人民币。

2019 年度、2020 年度的业绩考核目标需要同时达到上表的规定，激励对象方能行权。若 2019 年度、2020 年度任一年度未达到上表的业绩目标，则 2019 年度、2020 年度需要合并达到以下业绩考核目标，激励对象方能行权：

会计年度	业绩考核目标
2019、2020 年度	公司 2019 年、2020 年经审计的合并报表营业收入合计不低于 2.1 亿元人民币，且净利润合计不低于 1800 万元人民币。

预留期权的行权条件届时由董事会审议确定。

2、个人考核要求

激励对象在等待期内须持续在岗，且没有出现以下情形：

(1) 严重违反公司管理制度，或给公司造成巨大经济损失，或给公司造成严重消极影响，受到公司行政处分的；

- (2) 自行辞职的；
- (3) 被公司解除劳动合同的；
- (4) 存在第四章第一条第四项情形的。

激励对象离职或出现以上情形之一的，取消其该期及以后各期股票期权的行权资格。

七、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

若在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、增发等事项，激励对象获授的股票期权数量应进行如下调整：

1、资本公积金转增股本、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

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1 + P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；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公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权数量。

3、缩股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 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、派息、增发

公司在派息、增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

(二) 行权价格的调整方法

在激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股、增发等事项的，未行权的股票期权的行权价格应进行如下调整，但调整后的期权行权价格不得为负，且不得低于每股净资产：

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 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。

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。

（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依据本激励计划所列明的原因调整股票期权数量和行权价格。因其他原因需要调整股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。

八、股票期权会计处理与期权费用的摊销

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，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

第六章 公司实施激励计划、激励对象行权的程序

一、实施激励计划的程序

- (一) 董事会负责制订本激励计划；
- (二) 监事会核查激励对象名单；
- (三) 股东大会审议本激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明；
- (四) 股东大会批准本激励计划后即可实施；
- (五) 董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予、行权等事宜。

二、股票期权的行权程序

(一) 激励对象在行权期限内向公司董事会发出行权通知，明确要求行权的股票期权数量。公司董事会审核激励对象是否符合行权条件，对符合行权条件的，公司董事会确认其行权的数量和价格，激励对象交付相应的行权价款。行权申请应载明行权的数量、行权价以及激励对象的交易信息等。激励对象在行权期内向公司提出申请即视为在有效期内申请行权。对不符合行权条件的，由公司董事会决定不予行权，并说明相应的理由，其获授的股票期权，由公司进行注销。

(二) 公司董事会在对每个激励对象的行权申请做出核实和认定后，激励对象在行权期内向公司董事会指定账户支付行权价款。若期权持有人未在可行权期内向公司申请确认行权或支付相应的行权价款，则取消其行权额度，期权份额作废；若期权持有人在可行权期内未足额支付相应的行权价款，则取消其未支付行权价款所对应的行权额度，相应期权份额作废。

(三) 待公司董事会确定全部激励对象的行权意向，且激励对象支付完毕行权价款后，将安排激励对象与公司实际控制人赵文华按照行权价格签订《股份转让协议》，并办理股份转让相关的变更登记文件。

第七章 公司与激励对象各自的权利与义务

一、公司的权利与义务

(一) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者业绩考核不合格，经公司董事会批准，公司可以注销

激励对象已获授但尚未行权的股票期权；

（二）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条件，公司将按本计划规定的原则注销激励对象已获授但尚未行权的股票期权；

（三）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或存在其他违反本激励计划的情形，经公司董事会批准，公司可以注销激励对象尚未行权的股票期权，并且要求激励对象返还其已行权的股票；

（四）公司不得为激励对象依本计划获取有关股票（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，但股东以其自有资源提供的资助除外；

（五）公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其它税费（如有）；

（六）公司应及时按照股转公司有关规定履行本计划的申报、信息披露等义务；

（七）公司应当根据本股票期权激励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。

（八）公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（九）法律、法规规定的其他相关权利与义务。

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、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献；

（二）激励对象按照本激励计划的规定获取有关权益的资金来源为激励对象自筹资金；

（三）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。

（四）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。

（五）激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权。

（六）激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

（七）激励对象应确保行权时为符合全国中小企业股份转让系统现行有效的《投资者适当性管理细则》规定的合格投资者，已开具证券账户，可直接受让本激励计划的股票，并确保受让的激励股票可在登记结算公司办理股份登记事宜。

（八）法律、法规规定的其他相关权利义务。

第八章 股票期权激励计划的变更、终止

一、公司出现下列情形之一的，本激励计划终止

（一）公司出现合并、分立等情形；

（二）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；

（三）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。

（四）公司股东大会决定终止本计划的；

（五）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。

当公司出现终止本计划的上述情形时，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予以注销。已行权但尚未解除禁售的股票按原规定执行。

二、激励对象个人情况变化的处理方式

（一）激励对象在公司内发生正常职务变更，其获授的股票期权完全按照本计划相关规定进行；

（二）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，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权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销：

- 1、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的；
- 2、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,或因上述原因导致公司解除与激励对象劳动关系的;

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。

(三) 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权的股票期权终止行权, 其未获准行权的期权予以注销;

(四) 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, 并在行权期内完成行权, 其未获准行权的期权作废。

(五) 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, 并在行权有效期内完成行权, 其未获准行权的期权作废。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。

(六) 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行权有效期内完成行权, 其未获准行权的期权作废。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。

(七) 其它未说明的情况由董事会认定, 并确定其处理方式。

第九章 附则

- 一、本计划由董事会制定, 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并具体组织实施。
- 三、本计划的修改、补充均须经股东大会审批通过。

佛山沃顿装备技术股份有限公司

董事会

2018 年 12 月 28 日