

## 博迈科海洋工程股份有限公司

### 2018 年股票期权激励计划（草案）摘要公告

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。

#### 重要内容提示：

股权激励方式：股票期权。

股份来源：公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

本激励计划拟向激励对象授予 900 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司总股本 23,414.50 万股的 3.84%。其中首次授予 849 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 23,414.50 万股的 3.63%，首次授予部分占本次授予权益总额的 94.33%；预留 51 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 23,414.50 万股的 0.22%，预留部分占本次授予权益总额的 5.67%。

#### 一、公司基本情况：

##### （一）公司简介

公司名称：博迈科海洋工程股份有限公司

上市时间：2016 年 11 月 22 日

注册地：天津经济技术开发区第四大街 14 号

经营范围：钢结构的建造和维修；船舶维修及有关的技术开发和技术服务；

机电设备的安装、维修；代办保税货物仓储；机电设备、仪器仪表的展销；石油开发设备设施的设计、建造、安装和调试，自有房屋租赁；自营及代理进出口；承包与其实力、规模、业绩相适应的国外工程项目，对外派遣实施上述境外工程所需的劳务人员。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）

## （二）近三年主要业绩情况

### 1、主要会计数据

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2017 年	2016 年	2015 年
营业收入	489,142,183.81	2,684,425,831.62	2,293,504,363.51
归属于上市公司股东的净利润	109,856,887.25	233,022,036.06	219,211,639.24
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	49,257,970.99	226,060,482.32	211,929,193.59
经营活动产生的现金流量净额	-156,198,952.12	776,263,836.21	215,204,240.60
	2017 年末	2016 年末	2015 年末
归属于上市公司股东的净资产	2,428,143,575.69	2,389,212,249.69	1,009,888,456.60
总资产	2,837,459,779.02	3,415,486,786.64	2,448,576,180.11

### 2、主要财务指标

主要财务指标	2017 年	2016 年	2015 年
基本每股收益（元/股）	0.47	1.29	1.25
稀释每股收益（元/股）	0.47	1.29	1.25
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.21	1.25	1.21

加权平均净资产收益率 (%)	4.57	19.07	24.35
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率 (%)	2.05	18.50	23.54

(二) 公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况:

### 1、董事会

公司第二届董事会由 9 名董事构成,其中独立董事 3 名。董事会成员分别为:董事长彭文成,董事彭文革,董事邱攀峰,董事吴章华,董事齐海玉,董事曹洋,独立董事刘立名,独立董事陈浩,独立董事王志成。

### 2、监事会

公司第二届监事会由 3 名监事构成,分别为:监事会主席王永伟,监事李顺通,监事刘鸿雁。

### 3、高级管理人员

公司现任高级管理人员 7 人,分别为:总经理彭文成,副总经理彭文革,副总经理邱攀峰,副总经理吴章华,副总经理兼财务总监华兰珍,副总经理兼董事会秘书王新,总工程师代春阳。

## 二、股权激励计划的目的

博迈科实施股票期权激励计划是为了进一步建立、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、中层管理人员及核心技术人员积极性,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。

## 三、股权激励方式及标的股票来源

本激励计划的股权激励方式为股票期权。

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 A 股普通股。

#### **四、拟授予的权益数量**

本激励计划拟向激励对象授予 900 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司总股本 23,414.50 万股的 3.84%。其中首次授予 849 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 23,414.50 万股的 3.63%，首次授予部分占本次授予权益总额的 94.33%；预留 51 万份，约占本激励计划草案公告时公司总股本 23,414.50 万股的 0.22%，预留部分占本次授予权益总额的 5.67%，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。

在本激励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、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的授予数量及所涉及的标的股票总数将根据本激励计划予以相应的调整。

#### **五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量**

##### **(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《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》等有关法律及其他有关法律、法规、规范性文件及《博迈科海洋工程股份有限公司章程》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**

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术人员（不包括独立董事、监事）。

## (二) 激励对象的范围

本激励计划首次授予的激励对象共计 88 人，包括：

- 1、公司董事和高级管理人员；
- 2、公司中层管理人员；
- 3、公司核心技术人员。

本激励计划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董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予股票期权时以及在本激励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激励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) 激励对象获授的股票期权分配情况

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(万份)	占授予股票期权总数的比例	占目前总股本的比例
华兰珍	副总经理、财务总监	65.00	7.22%	0.28%
吴章华	副总经理	50.00	5.56%	0.21%
邱攀峰	副总经理	40.00	4.44%	0.17%
王新	副总经理、董事会秘书	40.00	4.44%	0.17%
代春阳	总工程师	40.00	4.44%	0.17%

中层管理人员、核心技术人员 (83 人)	614.00	68.22%	2.62%
预留	51.00	5.67%	0.22%
合计 (88 人)	900.00	100.00%	3.84%

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、本激励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。

## 六、股票期权的行权价格及其确定方法

### (一) 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 18.68 元，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其行权期内以每股 18.68 元购买 1 股公司股票的权利。

### (二) 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、本激励计划草案公布前 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 18.68 元；

2、本激励计划草案公布前 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 17.52 元。

### (三) 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。

## 七、等待期、行权期安排

### (一) 本激励计划的等待期

股票期权等待期分别为自相应授予之日起12个月、24个月、36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。

### (二) 行权安排

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象应按照下述行权安排行权。

1、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	自首次授予之日起12个月后的首个交易日起至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权 第二个行权期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日起至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权 第三个行权期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日起至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

2、本激励计划预留的股票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
预留授予的股票期权 第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予的股票期权 第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
预留授予的股票期权 第三个行权期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日起至预留授予之日起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
------	------	------

预留授予的股票期权 第一个行权期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日起至预留授予之日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留授予的股票期权 第二个行权期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日起至预留授予之日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

等待期满后，未满足行权条件的激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销，股票期权行权条件未成就时，相关权益不得递延至下期。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。

## 八、获授权益、行权条件

### (一) 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《中华人民共和国公司法》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。

## (二) 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《中华人民共和国公司法》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、公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。

(1) 首次授予的股票期权的各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权 第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 10%；
首次授予的股票期权 第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 80%；
首次授予的股票期权 第三个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 150%。

(2) 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 年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2018 年营业收入增长率不低于 10%；
预留授予的股票期权 第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 80%；
预留授予的股票期权 第三个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 150%。

②若预留部分股票期权于 2019 年授出，则各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
预留授予的股票期权 第一个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2019 年营业收入增长率不低于 80%；
预留授予的股票期权 第二个行权期	以 2017 年营业收入为基数，2020 年营业收入增长率不低于 150%。

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，并依照激励对象的考评结果确定其行权的比例，若公司层面各年度业绩考核达标，则激励对象个人当年实际行权额度=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优秀（A）、良好（B）、合格（C）和不合格（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	1.0	1.0	0.8	0

若激励对象上一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”，激励对象可按照本激励计划规定的比例分批次行权，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考核结果为不合格，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”，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，股票期权由公司注销。

## 九、本次激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日和禁售期

### （一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权首次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。

## **(二) 本激励计划的授予日**

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 日内首次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，将及时披露未完成原因，终止实施本激励计划，未授予的股票期权作废失效。预留部分股票期权授予日由公司董事会股东大会审议通过后 12 个月内确认。

## **(三) 本激励计划的等待期**

股票期权等待期分别为自相应授予之日起 12 个月、24 个月、36 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) 本激励计划的可行权日**

在本激励计划经股东大会通过后，授予的股票期权自授予之日起满 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 30 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 30 日起算，至公告前 1 日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 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 2 个交易日内；
- 4、中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

## **(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《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等相关

法律、法规、规范性文件和《博迈科海洋工程股份有限公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司高级管理人员的，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《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《博迈科海洋工程股份有限公司章程》中对公司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《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《博迈科海洋工程股份有限公司章程》的规定。

## **十、本激励计划授予权益数量及权益价格的调整方法和程序**

### **(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

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

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股公司股票缩为n 股股票）；Q为调整后的股票期权数量。

## 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权数量不做调整。

### （二）行权价格的调整方法

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<sub>0</sub>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

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

其中：P<sub>0</sub>为调整前的行权价格；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<sub>0</sub> 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<sub>0</sub>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。

### 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**

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《上市公司股权激励管理办法》、《博迈科海洋工程股份有限公司章程》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。

## **十一、股权激励计划的实施程序**

### **（一）本激励计划生效程序**

1、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激励计划并履行公示、公告程序后，将本激励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、行权和注销等工作。

2、独立董事及监事会应当就本激励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。公司将聘请独立财务顾问，对本激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

3、本激励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激励计划前5日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

4、公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本激励计划向所有的股东征集委托投票权。股东大会应当对《上市公司股权激励管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的2/3以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

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。

5、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权、行权和注销等工作。

## **(二) 本激励计划的权益授予程序**

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励授予协



议书》，以约定双方的权利义务关系。

2、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并公告，预留股票期权的授予方案由董事会确定并审议批准。

独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

3、公司监事会应当对股票期权授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

4、公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内向激励对象进行首次授予并完成公告、登记。公司董事会应当在授予登记完成后及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，终止实施本激励计划，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划。

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。

6、公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

### **（三）股票期权的行权程序**

1、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。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行

权条件的激励对象，由公司办理行权事宜，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。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

2、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

3、公司股票期权行权前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

## **十二、公司/激励对象各自的权利义务**

### **(一) 公司的权利与义务**

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，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，向激励对象注销其相应的未行权的股票期权。

2、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。

3、公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

4、公司应当根据本激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任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。

5、公司确定本期计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，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/聘用合同执行。

## **(二) 激励对象的权利与义务**

1、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。

2、激励对象应当按照本激励计划规定锁定其获授的股票期权。

3、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

4、激励对象所获授的股票期权，不得转让、用于担保或用于偿还债务。

5、激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

6、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。

7、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《股权激励授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

8、法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

## **十三、本激励计划的变更和终止**

### **(一) 本激励计划的变更、终止程序**

1、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，且不得包括下列情形：

- ①导致加速行权的情形；
- ②降低行权价格的情形。

## 2、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。

### (二) 公司与激励对象发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的，本激励计划不做变更：

- (1) 公司控制权发生变更；
- (2) 公司出现合并、分立的情形。

2、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。

3、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。

#### 4、激励对象个人情况发生变化的处理

(1) 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，激励对象已行权的权益继续有效，已获授但尚未行权的股票期权将由公司注销：

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《中华人民共和国公司法》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) 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，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(3) 激励对象因辞职、劳动合同期满而离职、公司裁员而离职，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(4) 激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授股票期权可按照退休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可行权条件。

(5) 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，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(6) 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，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

(7) 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。

#### 十四、会计处理方法与业绩影响测算

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。

##### (一) 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5月18日用该模型对首次授予的849万份股票期权进行预测算。

(1) 标的股价:19.38元/股(假设授予日公司收盘价为19.38元/股)

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

(3) 波动率分别为12.16%、11.69%、24.99%(采用上证指数最近一年、两年、三年的波动率)

(4) 无风险利率:1.5%、2.1%、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：0.84%。（公司最近 1 年的股息率）

## （二）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 6 月初，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)
849.00	2191.06	608.89	839.16	553.72	189.27

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。

## 十五、上网公告附件

- 1、《博迈科海洋工程股份有限公司 2018 年股票期权激励计划（草案）》
- 2、《博迈科海洋工程股份有限公司 2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法》

博迈科海洋工程股份有限公司董事会

2018 年 5 月 19 日