

证券简称：东方电气

证券代码：600875

东方电气股份有限公司
2019 年 A 股限制性股票激励计划
(草案)

东方电气股份有限公司

2019 年 9 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》（以下简称“《管理办法》”）、《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175号）（以下简称“《试行办法》”）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171号）（以下简称“《通知》”）和其他有关法律、法规、规章和规范性文件，以及《东方电气股份有限公司章程》制定。

二、本激励计划采取的激励工具为限制性股票。股票来源为公司向激励对象定向发行东方电气股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）A股普通股。

三、本激励计划拟授予 3,000 万股限制性股票，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 309,080.3431 万股的 0.97%。其中，首次授予 2,900 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 309,080.3431 万股的 0.94%，约占本次授予限制性股票总数的 96.67%；预留 100 万股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 309,080.3431 万股的 0.03%，约占本次授予限制性股票总数的 3.33%。预留部分未超过本次拟授予权益总量的 20%。

公司全部在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%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的限制性股票数量累计均未超过公司股本总额的 1%。

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，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，限制性股票的授予价格或授予数量将根据本激励计划予以相应的调整。

五、本激励计划拟首次授予的激励对象总人数为 800 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司及子公司，下同）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及一线骨干，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，且不存在《管理办法》第八条规定的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）依据法律法规及有关规定不得参与上市公司股权激励的；
- （六）中国证监会认定的其他情形。

预留部分激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。

六、激励对象不存在《试行办法》第三十五条规定的不得实行股权激励的下列情形：

- （一）违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
- （二）任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

七、本激励计划有效期自首次授予的限制性股票登记完成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完毕之日止，最长不超过 72 个月。

八、公司不存在《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。

九、公司符合《试行办法》第五条规定的条件：

（一）公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

（二）薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

（三）内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

（四）发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和负面记录；

（五）证券监管部门规定的其他条件。

十、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。

十二、本激励计划需经国务院国有资产监督管理委员会审核批准通过后，公司方可召开股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过本激励计划并予以实施。

十三、自股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过本激励计划且授予条件成就之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，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失效。

十四、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的要求。

目 录

第一章	释义.....	6
第二章	本激励计划的目的与原则.....	8
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	限制性股票的来源、数量和分配.....	13
第六章	本激励计划的有效期、授予日、限售期、解除限售安排和禁售期..	14
第七章	限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法.....	17
第八章	限制性股票的授予与解除限售条件.....	17
第九章	本激励计划的调整方法和程序.....	24
第十章	限制性股票的会计处理.....	26
第十一章	本激励计划的实施程序.....	28
第十二章	公司/激励对象各自的权利义务.....	32
第十三章	公司/激励对象发生异动的处理.....	34
第十四章	限制性股票回购注销原则.....	36
第十五章	附则.....	39

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：

东方电气、本公司、公司、上市公司	指	东方电气股份有限公司
股权激励计划、本激励计划	指	东方电气股份有限公司 2019 年 A 股限制性股票激励计划
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
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得限制性股票的公司董事、高级管理人员、中层管理人员及一线骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
授予价格	指	公司授予激励对象每一股限制性股票的价格
限售期	指	激励对象根据本激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、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
有效期	指	自限制性股票登记完成之日起至所有限制性股票全部解除限售或回购注销之日止
《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》
《试行办法》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）
《通知》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）
《公司章程》	指	《东方电气股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	上海证券交易所
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

一、本激励计划的目的

为进一步完善东方电气法人治理结构，健全公司中长期激励约束机制，实现对企业中高层管理人员及骨干人员的激励与约束，使其利益与企业的长远发展更紧密地结合，做到风险共担、利益共享，充分调动其积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，提升公司内部成长原动力，提高公司自身凝聚力和市场竞争力，推进公司可持续高质量发展，实现公司和股东价值最大化，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《试行办法》、《通知》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。

东方电气实施本激励计划是为了贯彻落实党中央、国务院及国务院国有资产监督管理委员会关于深化国有企业体制机制改革，不断推进国有企业中长期激励机制建设重要精神的关键举措。未来几年，公司处于落实“12345”新发展战略，实现“爬坡上坎、登高望远”的关键时期，实施本激励计划对推动公司“十三五”、“十四五”规划落地，建设公司核心人才团队，增强经营活力和高质量发展的动力具有重要意义。

本激励计划是职工股份增持的一种表现形式，通过实施本激励计划和职工对业绩目标的承诺，建立股东、公司与员工之间的利益共享与约束机制，为股东带来持续回报，提升国有资产价值，同时也有助于提高投资者对公司业绩和市值的信心，有利于树立正面的公司形象，提升公司在二级市场的影响力和认可度。

二、本激励计划的原则

本激励计划坚持以下原则：

- （一）坚持依法规范，公开透明，遵循法律法规和《公司章程》规定；
- （二）坚持维护股东利益、公司利益，促进国有资本保值增值，有利于公司持续高质量发展；
- （三）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称，合理确定激励对象的激励额度；

（四）坚持从实际出发，规范起步，循序渐进，不断完善。

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。董事会薪酬与考核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，报股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议。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。

四、公司在股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议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。

五、公司在向激励对象授出权益前，独立董事、监事会应当就本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。

六、激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就本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》、《试行办法》、《通知》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。

（二）激励对象确定的职务依据

本激励计划激励对象为公司（含分公司及控股子公司，下同）董事、高级管理人员、中层管理人员及一线骨干。

二、激励对象的范围

本激励计划拟首次授予的激励对象总人数为 800 人，具体包括：

1. 董事、高级管理人员；
2. 中层管理人员；
3. 一线骨干。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事，也不包括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。

激励对象中，董事必须经股东大会选举，高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在获授激励权益时与公司或公司的分公司/子公司具有聘用、雇佣或劳务关系。

激励对象不存在不得成为激励对象的下述情形：

- （1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；
- （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的；
- （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的；
- （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）依据法律法规及有关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。

激励对象不存在《试行办法》第三十五条规定的下述情形：

（1）违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；

（2）任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

预留部分激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，且不得重复授予本激励计划已获授的激励对象。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。若预留部份涉及关连人士，届时公司将遵守一切适用的上市规则规定履行相应的信息披露或/及股东批准等规定（如需要）。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

三、激励对象的核实

1. 本激励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。

2. 由公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前 6 个月内买卖公司股票及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、行政法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

3. 公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议本激励计划前 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 限制性股票的来源、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 A 股普通股。

二、授出限制性股票的数量

本激励计划拟授予 3,000 万股限制性股票, 约占本激励计划草案公告时公司股本总额 309,080.3431 万股的 0.97%。其中, 首次授予 2,900 万股, 约占本激励计划草案公告时公司股本总额 309,080.3431 万股的 0.94%, 约占本次授予限制性股票总数的 96.67%; 预留 100 万股, 约占本激励计划草案公告时公司股本总额 309,080.3431 万股的 0.03%, 约占本次授予限制性股票总数的 3.33%。预留部分未超过本次拟授予权益总量的 20%。

公司全部在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%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的限制性股票数量累计均未超过公司股本总额的 1%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

本激励计划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	获授限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总量比例	占本激励计划草案公告日股本总额的比例
龚丹	董事会秘书	15	0.50%	0.0049%
高峰	副总裁	15	0.50%	0.0049%
陈焕	副总裁	15	0.50%	0.0049%
中层管理人员及一线骨干 (合计 797 人)		2,855	95.17%	0.9237%
预留部分		100	3.33%	0.0324%
合计 (首次授予 800 人)		3,000	100.00%	0.9706%

注: 1. 上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票累计未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。公司全部在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本激励计划草案公告时公司股本总额的 10%。

2. 上述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。

第六章 本激励计划的时间安排

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自首次授予的限制性股票登记完成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 72 个月。

二、本激励计划的授予日

首次授予日由公司董事会在本激励计划报国务院国有资产监督管理委员会审批通过、公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过后确定，授予日必须为交易日。公司需在股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过后且授予条件成就之日起 60 日（不包括根据相关法律、法规及上市规则规定的不得授予的日期）内，授出限制性股票并完成登记、公告。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。

预留授予日由董事会审议授予预留权益时确定。

公司不得在下列期间内进行限制性股票授予：

1. 公司年度报告公告前六十日内、半年度/季度报告公告前三十日内及公告当日，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. 中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

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。

如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持公司股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。前述推迟的期限不算在 60 日期限之内。

三、本激励计划的限售期和解除限售安排

本激励计划授予限制性股票的限售期分别为自相应授予部分限制性股票登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。激励对象根据本激励计划获授的限制性股票在限售期内不得转让、用于担保或偿还债务。

限售期满后，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并注销。

本激励计划首次及预留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：

解除限售期	解除限售时间	解除限售比例
首次及预留的 第一个解除限售期	自相应部分限制性股票登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
首次及预留的 第二个解除限售期	自相应部分限制性股票登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	1/3
首次及预留的 第三个解除限售期	自相应部分限制性股票登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至相应部分限制性股票登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	1/3

在上述约定期间内未能解除限售的该期限制性股票，公司将按本激励计划规定的原则回购并注销。

激励对象获授的限制性股票由于资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购并注销。

四、本激励计划的禁售规定

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》的规定执行，包括但不限于：

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，不得转让其所持有公司的股份。

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。

4. 担任董事、高级管理人员的激励对象应将获授限制性股票总量的 20% 延长锁定期至其任期满后解除限售（任期系最后一个解除限售日所任职务的任期），并根据其担任董事、高级管理人员职务的任期考核或经济责任审计结果确定是否解除限售。

激励对象是否属于董事、高级管理人员，根据本激励计划限制性股票授予当年激励对象担任职务情况认定；该等激励对象的任期考核或经济责任审计是指本激励计划授予当年所属任期的任期考核或经济审计。

第七章 限制性股票的授予价格及授予价格的确定方法

一、首次授予部分限制性股票的授予价格

本激励计划首次授予部分限制性股票的授予价格为每股 5.93 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 5.93 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

二、首次授予部分限制性股票的授予价格的确定方法

公司通过定向增发方式授予的限制性股票的授予价格应当根据公平市场价原则确定，且不低于下列价格的较高者：

1. 本激励计划草案公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价的 60%；
2. 本激励计划草案公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司标的股票交易均价之一的 60%。

根据以上定价原则，首次授予部分限制性股票的授予价格为 5.93 元/股。

三、预留部分限制性股票的授予价格的确定方法

本激励计划预留部分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，并披露预留授予情况。公司通过定向增发方式授予的限制性股票的授予价格应当根据公平市场价原则确定，且不低于下列价格的较高者：

1. 预留授予董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价的 60%；
2. 预留授予董事会决议公告前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日公司标的股票交易均价之一的 60%。

第八章 限制性股票的授予与解除限售条件

一、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。

（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。

（二）公司具备以下条件：

1. 公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；
2. 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；
3. 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；
4. 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和负面记录；
5. 证券监管部门规定的其他条件。

（三）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. 依据法律法规及有关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。

（四）符合《试行办法》第三十五条的规定，激励对象未发生如下任一情形：

1. 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
2. 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

（五）公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：

1. 以 2017 年为基数，公司 2018 年归属于上市公司股东的净利润增长率不低于 6%且不低于同行业平均业绩；
2. 公司 2018 年加权平均净资产收益率不低于 3.5%且不低于同行业平均业绩；
3. 公司 2018 年 Δ EVA 为正。

注：上述“同行业”指证监会行业分类中“通用设备制造业”下的所有 A 股上市公司。

二、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：

（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。

（二）公司应具备以下条件：

1. 公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；
2. 薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；
3. 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；
4. 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和重大不良记录；
5. 证券监管部门规定的其他条件。

（三）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. 依据法律法规及有关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。

（四）符合《试行办法》第三十五条的规定，激励对象未发生如下任一情形：

1. 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
2. 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏上市公司经营和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给上市公司造成损失的。

公司发生上述第（一）条规定的任一情形和/或不具备上述第（二）条规定的任一条件的，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按照授予价格回购并注销；某一激励对象发生上述第（三）和/或（四）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按照授予价格回购并注销，本激励计划另有规定的除外。

（五）达到公司层面业绩考核目标

本激励计划首次授予的限制性股票，在 2020-2022 年的 3 个会计年度中，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

1. 各年度公司业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数,2020 年净利润复合增长率不低于 10%且不低于同行业平均业绩; (2) 2020 年净资产收益率不低于 4%且不低于同行业平均业绩; (3) 2020 年 Δ EVA 为正。
第二个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数,2021 年净利润复合增长率不低于 10%且不低于同行业平均业绩; (2) 2021 年净资产收益率不低于 4.5%且不低于同行业平均业绩; (3) 2021 年 Δ EVA 为正。
第三个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数,2022 年净利润复合增长率不低于 10%且不低于同行业平均业绩; (2) 2022 年净资产收益率不低于 5%且不低于同行业平均业绩; (3) 2022 年 Δ EVA 为正。

若预留部分在 2019 年授出，则预留部分业绩考核目标与首次授予一致；若预留部分在 2020 年授出，则预留部分各年度业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数,2021 年净利润复合增长率不低于 10%且不低于同行业平均业绩; (2) 2021 年净资产收益率不低于 4.5%且不低于同行业平均业绩; (3) 2021 年 Δ EVA 为正。
第二个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数,2022 年净利润复合增长率不低于 10%且不低于同行业平均业绩; (2) 2022 年净资产收益率不低于 5%且不低于同行业平均业绩; (3) 2022 年 Δ EVA 为正。
第三个解除限售期	(1)以 2018 年净利润为基数,2023 年净利润复合增长率不低于 10%且不低于同行业平均业绩; (2) 2023 年净资产收益率不低于 5.5%且不低于同行业平均业绩; (3) 2023 年 Δ EVA 为正。

注：①上述“净利润”指标均指归属于上市公司股东的净利润；“净资产收益率”均指加权平均净资产收益率。

②在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致净资产变动的，考核时剔除该事项所引起的净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。

若限制性股票某个解除限售期的公司业绩考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本激励计划以授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值予以回购并注销。

2. 授予、解除限售考核同行业公司的选取

公司属于中国证监会行业分类“制造业”门类下的“通用设备制造业”，同行业公司为企业为证监会“通用设备制造业”分类下全部境内 A 股上市公司。在本激励计划有效期内，如证监会调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。同时，在年度考核过程中，若某同行业企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除。

（六）达到个人层面绩效考核目标

根据公司制定的《2019 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法》，公司对激励对象进行年度绩效考核，并依照激励对象的年度绩效考核结果确定其解除限售比例。

本激励计划有效期内，对所有激励对象个人业绩考核按公司现行年度考核管理办法执行。考核结果共有优秀、良好、称职、基本称职、不称职五个等次。若激励对象上一年度个人绩效考核结果为优秀、良好和称职的，则上一年度激励对象个人绩效为“考核合格”；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为基本称职、不称职的，则上一年度激励对象个人绩效为“考核不合格”。

若某个激励对象上一年度个人绩效考核合格，则该激励对象个人当期限限制性股票可全部解除限售。若某个激励对象上一年度个人绩效考核不合格，公司将授予价格和回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值回购并注销该激励对象当期限限制性股票。

考核等级	A	B	C	D	E
得分区间	90~100	80~90	70~80	60~70	60 分以下
考核结论	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
	考核合格			考核不合格	

（七）因公司层面业绩考核不达标、或个人层面绩效考核导致当期解除限售的条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司限制性股票激励计划考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

根据国务院国有资产监督管理委员会相关规定，业绩指标原则上应当包含反映股东回报和公司价值创造的综合性指标、反映企业持续成长能力的指标及反映企业运行质量的指标。基于上述规定，公司本次股权激励计划结合了国有企业市场实践以及公司的特点，选择适当的业绩指标作为限制性股票授予与生效的公司层面业绩考核指标，包括净利润复合增长率、净资产收益率、 Δ EVA。上述指标是公司比较核心的财务指标，分别反映了公司的成长能力、股东回报和公司价值创造的能力。经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了前述业绩考核目标。

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，本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，能够达到本激励计划的考核目的。

第九章 本激励计划的调整方法和程序

一、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，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股、配股等事项，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 为调整后的限制性股票数量； 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）。

2. 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q 为调整后的限制性股票数量； 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）。

3. 配股

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

其中：Q 为调整后的限制性股票数量； Q_0 为调整前的限制性股票数量；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_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格。

4. 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、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，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、派息、缩股、配股等事项，应对限制性股票的授予价格做相应的调整。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 为调整后的授予价格， P_0 为调整前的授予价格；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（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）。

2. 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P 为调整后的授予价格， P_0 为调整前的授予价格；V 为每股的派息额。

3. 缩股

$$P = P_0 \div n$$

其中：P 为调整后的授予价格； P_0 为调整前的授予价格；n 为缩股比例（即 1 股东方电气股票缩为 n 股股票）。

4. 配股

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

其中：P 为调整后的授予价格； P_0 为调整前的授予价格； 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公司总股本的比例）。

5. 增发

在公司发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

三、本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授予价格、限制性股票数量。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。

第十章 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。

一、会计处理方法

（一）授予日

根据公司向激励对象定向发行限制性股票的情况确认股本和资本公积。

（二）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。

（三）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；如果限制性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。

二、限制性股票公允价值的确定方法

限制性股票根据授予日市价、激励对象的认购价格因素确定其公允价值。在测算日，每股限制性股票的股份支付公允价值=公司股票的市场价格-授予价格，为每股 3.83 元。

三、预计首次授予部分限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，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解除限售的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设授予日在 2019 年 11 月底，预计本激励计划首次授予的限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的限制性股票数量 (万股)	激励总成本 (万元)	2019年 (万元)	2020年 (万元)	2021年 (万元)	2022年 (万元)	2023年 (万元)
2,900	11,107.00	334.24	4,010.86	3,856.60	2,056.85	848.45

注：上述结果并不代表最终的会计成本。会计成本除了与授予日、授予价格和授予数量

相关，还与实际生效和失效的权益数量有关，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。

由本激励计划产生的激励成本将在管理费用中列支。公司以目前情况估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但影响程度不大。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。

四、终止本激励计划的会计处理方法

本激励计划终止时，根据企业会计准则的规定，对于已授予但尚未解除限售的限制性股票（因未满足业绩条件而被取消的除外），应作如下会计处理：

（一）将取消或结算作为加速可行权处理，立即确认原本应在剩余等待期内确认的金额。

（二）在取消或结算时支付给职工的所有款项均应作为权益的回购处理，回购支付的金额高于该权益工具在回购日公允价值的部分，计入当期费用。

上述会计处理方法及影响仅作参考之用，实际的财务影响，需要根据终止日的相关会计准则进行计量。

第十一章 本激励计划的实施程序

一、本激励计划的生效程序

（一）董事会薪酬与考核委员会负责组织拟定激励计划草案并报董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本激励计划作出决议。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。

（三）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。

（四）公司聘请律师事务所对股权激励计划出具法律意见书，并与本激励计划草案同时公告。独立财务顾问发表专业意见。

（五）公司在召开股东大会前，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。监事会对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司在股东大会审议股权激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（六）公司对内幕信息知情人在股权激励计划草案公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

（七）本激励计划获得国务院国有资产监督管理委员会审核批准。

（八）公司发出召开股东大会的通知。

（九）召开股东大会审议股权激励计划前，独立董事就激励计划的相关议案向所有股东征集委托投票权。

（十）公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议在对本激励计划进行投票表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东以外，其他股东的投票情况应当单独统计并予以披露。

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。

二、本激励计划的授予程序

（一）自公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过本激励计划且授予条件成就之日起 60 日内，公司召开董事会会议就本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确定授予日，独立董事发表明确意见。监事会对限制性股票授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（二）公司聘请律师对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。独立财务顾问应当同时发表明确意见。

（三）公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》，约定双方的权利与义务。

（四）激励对象将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户，并经注册会计师验资确认，否则视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。

（五）公司根据激励对象签署协议情况制作限制性股票计划管理名册，记载激励对象姓名、授予数量、授予日及《限制性股票授予协议书》编号等内容。

（六）公司向证券交易所提出向激励对象授予限制性股票申请，经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

（七）限制性股票授予登记工作完成后，涉及注册资本变更的，公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

三、本激励计划的解除限售程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。董事会应当就本激励计划设定的解除限售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解除限售的条件是否成就出具法律意见。

（二）对于满足解除限售条件的激励对象，将由公司向证券交易所统一提出解除限售申请，经证券交易所确认后向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

（三）对于未满足解除限售条件的激励对象，由公司回购并注销其持有的该次解除限售对应的限制性股票，并及时披露相关实施情况的公告。

（四）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，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。

四、本激励计划的变更、终止程序

（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. 公司在股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，应当由股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前解除限售的情形；

（2）降低授予价格的情形。

公司应及时履行公告义务；独立董事、监事会应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。

律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（二）本激励计划的终止程序

1. 公司发生《管理办法》第七条规定的情形之一的，终止实施本激励计划，不得向激励对象继续授予新的权益，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行使的权益终止行使。

2. 激励对象出现《管理办法》第八条、《试行办法》第三十五条规定的不得成为激励对象情形的，公司不再继续授予其权益，其已获授但尚未行使的权益终止行使。

3. 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。

4. 公司在股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，应当由股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议决定。

5. 律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合本办法及相关法律、法规和规范性文件的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

6. 本激励计划终止时，公司应当回购并注销尚未解除限售的限制性股票，并按照《公司法》的规定进行处理。

7. 公司回购并注销限制性股票前，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。

8. 公司终止实施本激励计划，自决议公告之日起 3 个月内，不再审议和披露股权激励计划草案。

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解除限售条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象回购并注销其相应尚未解除限售的限制性股票。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

（五）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，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。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解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司确定本激励计划的激励对象不意味着保证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，公司对员工的聘用管理仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

（七）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，经董事会薪酬与考核委员会审议并报公司董事会批准，公司可以回购并注销激励对象尚未解除限售的限制性股票；情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律的规定进行追偿。

（八）法律、法规规定的其他相关权利义务。

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、恪守职业道德，为公司的发展做出应有贡献。

（二）激励对象应当按照本激励计划的规定获取相关权益。

（三）激励对象的资金来源为激励对象自筹合法资金。

（四）激励对象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。

（五）公司进行现金分红时，激励对象就其获授的限制性股票应取得的现金分红在代扣代缴个人所得税后由激励对象享有；若该部分限制性股票未能解除限售，公司在按照本激励计划的规定回购并注销该部分限制性股票时应扣除激励对象已享有的该部分现金分红，并做相应会计处理。

（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。激励对象同意由公司代扣代缴前述个人所得税。

（七）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。

（八）本激励计划经公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《限制性股票授予协议书》，明确约定各自在本激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（九）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

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时，本激励计划即行终止：

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，本激励计划终止实施；
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无法表示意见的审计报告，本激励计划终止实施；
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，本激励计划终止实施；
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限制性股票计划的情形。

当公司出现终止本激励计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格回购并注销。

（二）公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行：

1. 公司控制权发生变更；
2. 公司出现合并、分立等情形。

（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，导致不符合限制性股票授出条件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司统一按照授予价格回购并注销，激励对象获授限制性股票已解除限售的，所有激励对象应当返还已获授权益。董事会应当按照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

（一）以下任一情形发生之日起六个月内，激励对象当年已达到解除限售条件的限制性股票可以解除限售；尚未达到解除限售条件的限制性股票由公司按授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息进行回购注销：

1. 激励对象因组织安排调离公司且不在公司任职时；
2. 激励对象死亡时（由其法定继承人按规定解除限售）；
3. 激励对象丧失民事行为能力时；
4. 激励对象并非由于不能胜任工作岗位、业绩考核不合格、过失、违法违规等原因而被公司辞退时。

（二）激励对象成为独立董事、监事或其他不能持有公司限制性股票的人员时，其所有未解除限售的限制性股票由公司按授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息进行回购注销。

（三）发生以下任一情形时，激励对象所有未解除限售的限制性股票由公司回购并注销，回购价格为授予价格与回购时公司股票市价（审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）的孰低值：

1. 激励对象在劳动合同期内主动提出辞职时；
2. 激励对象的劳动合同到期不续约时；
3. 激励对象因不能胜任工作岗位、业绩考核不合格、过失、违法违规等原因不再属于本激励计划规定的激励范围时；
4. 激励对象违反《公司法》《公司章程》等所规定的忠实义务，或因触犯法律法规、违反职业道德、泄漏公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉被辞退时（董事会有权视情节严重程度追回其已解除限售获得的全部或部分收益）。

（四）激励对象达到法定退休年龄正常退休的，自情况发生之日起六个月内，激励对象当年已达到解除限售条件的限制性股票可以解除限售；尚未达到解除限售条件的限制性股票由公司按授予价格加上回购时中国人民银行公布的同期存款基准利率计算的利息进行回购注销。如果本次授予限制性股票之后，相关法律法规发生变化的，由董事会按照新的规定执行。

（五）其他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

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《限制性股票授予协议书》的规定解决；规定不明的，双方应按照国家法律和公平合理原则协商解决；协商不成，应提交公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十四章 限制性股票回购注销原则

一、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、缩股、配股等事项，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购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为调整后的限制性股票数量；Q₀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）。

2. 缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q为调整后的限制性股票数量；Q₀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）。

3. 配股

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

其中：Q为调整后的限制性股票数量；Q₀为调整前的限制性股票数量；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）；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格。

4. 派息、增发

公司在发生派息、增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

二、回购价格的调整方法

一般情形下，公司按本激励计划规定回购注销限制性股票的，回购价格为授予价格，但根据本激励计划需对回购价格进行调整的除外。

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、派息、缩股、配股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。

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 为调整后的每股限制性股票回购价格，P₀ 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：P₁ 为股权登记日当天收盘价；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）

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，P₀ 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：P₀ 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。

5. 增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

三、回购数量、回购价格的调整及股份回购注销的程序

公司及时召开董事会审议根据上述规定进行的回购数量或回购价格调整方案。依据《管理办法》第二十七条规定，公司应当在本激励计划终止、激励对象不具备获授 A 股限制性股票资格、解除限售条件未达成或其他依据法律规定应回购的情形出现后及时召开董事会审议回购股份方案，并依法将回购股份方案提交股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议批准并及时公告，回购股份方案包括但不限于以下内容：

1. 回购股份的原因；
2. 回购股份的价格及定价依据；

3. 拟回购股份的种类、数量及占股权激励计划所涉及的标的股票的比例、占总股本的比例；

4. 拟用于回购的资金总额及资金来源；

5. 回购后公司股本结构的变动情况及对公司业绩的影响。

公司按照本激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请注销该等限制性股票，经证券交易所确认后，及时向证券登记结算公司办理完毕注销手续，并进行公告。

第十五章 附则

一、本激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。本激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

二、若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、本激励计划经国务院国有资产监督管理委员会审核批准，公司股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过后生效。

四、本激励计划的解释权归公司董事会。

东方电气股份有限公司董事会

二〇一九年九月五日