股票代码：002724　　股票名称：海洋王　　公告编号：2022-019

海洋王照明科技股份有限公司 2022年-2024年长效激励员工持股计划（草案）摘要

二〇二二年三月

声明

本公司及董事会全体成员保证本员工持股计划内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

风险提示

1、本员工持股计划须经公司股东大会批准后方可实施，但能否获得公司股东大会批准，存在不确定性；

2、有关本员工持股计划的资金来源、出资金额、实施方案等属初步结果，能否完成实施，存在不确定性；

3、敬请广大投资者谨慎决策，注意投资风险。

特别提示

1、海洋王照明科技股份有限公司2022年－2024年长效激励员工持股计划（草案）（以下简称"本员工持股计划"或"本计划"）系海洋王照明科技股份有限公司（以下简称"海洋王"或"公司"）依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件以及《海洋王照明科技股份有限公司章程》的规定制定。

2、本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，不存在摊派、强行分配等强制员工参加本员工持股计划的情形。

3、本持股计划的参与对象为经董事会认定对公司发展有贡献的公司（含下属子公司）的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、公司中高层管理人员、公司核心技术及业务骨干人员。各期持股计划参与对象由公司董事会根据员工在考核年度内对公司业绩的贡献程度、变动情况及考核情况在各期持股计划中拟定，并经股东大会审议确定。

4、本员工持股计划的资金来源为公司计提的持股计划激励基金（以下简称"激励基金"）。

持股计划的激励基金制度有效期三年，以2022年至2024年作为考核年度，在考核年度内，则由董事会根据激励基金提取原则负责提取激励基金，提取的激励基金在当年度的管理费用中列支。

如当年未达到激励基金的提取条件，则激励基金不得提取。

5、本员工持股计划股票来源为：通过二级市场购买（包括但不限于竞价交易、大宗交易）、公司回购的库存股、参与认购公司非公开发行的股份等法律法规许可的方式购买的标的股票。

6、本员工持股计划已设立并存续的各期持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%，单个员工所持持股计划份额（含各期）所对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。

标的股票总数不包括持有人在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买的股份及通过股权激励获得的股份。

7、本员工持股计划的存续期和锁定期

本员工持股计划原则上在2023年至2025年的三年内，每年各实施一期，各期各自独立存续，在确定前一年度的激励基金计提与否后由董事会决定是否实施。每期持股计划存续期为24个月（若是持股计划通过参与认购公司非公开发行股份的方式获得标的股票的，则存续期为48个月），自公司公告每期最后一笔标的股票过户至当期持股计划名下时起计算。

持股计划所获标的股票的锁定期为12个月，自公司公告每期最后一笔标的股票过户至当期持股计划名下时起计算；若持股计划通过参与认购公司非公开发行股份的方式获得标的股票的，锁定期为36个月，自公司公告非公开发行方式获得的股票登记至当期持股计划名下时起计算。

8、公司股东大会审议通过的本持股计划后将分期实施持股计划，后续授权董事会负责激励基金的提取及持股计划的实施。通过二级市场购买标的股票的，自在股东大会审议通过各期持股计划后六个月内完成购买；通过参与认购公司非公开发行的股份，按照非公开发行的相关规定执行。

9、公司实施持股计划前，将通过职工代表大会等组织充分征求员工意见。董事会提出本持股计划草案并审议通过后，提交股东大会审议本持股计划，经股东大会批准后授权公司董事会予以实施。董事会就持股计划事项作出决议，应当经全体非关联董事过半数通过，出席董事会的无关联关系董事人数不足三人的，董事会应当将该事项直接提交公司股东大会审议。股东大会就持股计划进行表决时，存在下列情形的股东及其一致行动人应当回避：自身或关联方拟成为持股计划的资产管理机构、认购计划份额、提供或垫付资金、提供股票、分享收益以及其他可能导致利益倾斜的情形。

10、持股计划由公司自行管理或委托第三方机构管理及法律、行政法规允许的其他方式管理。

（1）公司自行管理：各期持有人会议选举产生各期持股计划管理委员会，代表持股计划行使股东权利。管理委员会为持股计划管理方，具体管理持股计划。

（2）委托第三方机构管理及法律、行政法规允许的其他方式管理。

11、本员工持股计划的持有人自愿放弃因参与持股计划而间接持有公司股份的表决权等权利，仅保留该等股份的分红权、投资收益权，各期持股计划及持股计划与控股股东及实际控制人并无一致行动安排，亦不存在任何一致行动计划。

12、公司董事会审议通过本员工持股计划后，公司将发出召开股东大会通知，提请股东大会审议本员工持股计划，本员工持股计划经公司股东大会批准后方可实施。

审议本员工持股计划的公司股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，公司股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

13、本员工持股计划实施后，不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

释义

在本计划草案中，除非文义另有所指，下列简称特指如下含义：

海洋王、本公司、公司	指	海洋王照明科技股份有限公司
本员工持股计划、本计划	指	海洋王照明科技股份有限公司2022年-2024年长效激励员工持股计划
本员工持股计划草案、本计划草案	指	《海洋王照明科技股份有限公司2022年-2024年长效激励员工持股计划（草案）》
各期持股计划	指	根据本计划草案实施的海洋王2022年-2024年长效激励员工持股计划之各期持股计划
持有人	指	参加本员工持股计划的公司员工
持有人会议	指	员工持股计划持有人会议
管理委员会	指	员工持股计划管理委员会
标的股票	指	海洋王A股股票
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元
《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》
《指导意见》	指	《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》
《自律监管指引1号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》
《公司章程》	指	《海洋王照明科技股份有限公司章程》

注：本计划草案的部分合计数在尾数上可能因四舍五入存在差异。

一、员工持股计划的目的

公司依据《公司法》、《证券法》、《指导意见》、《自律监管指引1号》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，制定了本员工持股计划草案。实施本计划旨在建立和完善员工、股东的利益共享机制，改善公司治理水平，提高职工的凝聚力和公司竞争力，调动员工的积极性和创造性，促进公司长期、持续、健康发展。

二、员工持股计划的基本原则

1、依法合规原则

公司实施本员工持股计划，严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用本员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

2、自愿参与原则

公司实施本员工持股计划遵循公司自主决定，员工自愿参加的原则，公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参加本员工持股计划。

3、风险自担原则

本员工持股计划参与人盈亏自负，风险自担，与其他投资者权益平等。

三、员工持股计划的参加对象、确定标准

（一）参加对象确定的法律依据

公司根据《公司法》、《证券法》、《指导意见》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件和《公司章程》的规定，并结合实际情况确定本员工持股计划的参加对象。

（二）参加对象的范围

所有参加对象均需在公司（含下属子公司）任职，领取报酬并签订劳动合同或受公司聘任。

本员工持股计划的参加对象应符合以下标准之一：

1、公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员；

2、公司中高层管理人员（含下属子公司）；

3、公司核心技术及业务骨干人员（含下属子公司）。

各期持股计划参与对象由公司董事会根据员工在考核年度对公司业绩的贡献程度、变动情况及考核情况在各期持股计划中拟定，并经股东大会审议确定。

员工参加本员工持股计划遵循公司自主决定、员工自愿参加的原则，不存在以摊派、强行分配等方式强制员工参加的情形。

本员工持股计划已设立并存续的各期持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%，单个员工所持持股计划份额（含各期）所对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。

标的股票总数不包括持有人在公司首次公开发行股票上市前获得的股份、通过二级市场自行购买的股份及通过股权激励获得的股份。

公司聘请的律师对持股计划的参与对象、资金及股票来源、期限及规模、管理模式等是否合法合规、是否履行必要的审议程序等发表明确意见。

四、员工持股计划的资金来源、股票来源、股票数量

（一）员工持股计划的资金来源

1、本员工持股计划的资金来源为公司计提的持股计划激励基金。

2、公司将按照激励基金提取原则，提取相应比例的激励基金，划入各期持股计划资金账户，以持股计划证券账户购买标的股票。激励基金的提取方式如下（单位：万元）：

激励基金提取以2021年归属于上市公司股东的净利润为基数，在考核期内（2022年－2024年），公司以净利润复合增长率作为考核指标，实行超额累进计提各期激励奖金，具体计提比例如下：

以2021年归属于上市公司股东的净利润为基数，各考核年度实现的净利润复合增长率	超额累进计提激励基金的比例
净利润复合增长率低于35%	0
净利润复合增长率超过35%至50%部分	30%
净利润复合增长率超过50%部分	45%

注：上述"净利润复合增长率"指标计算取经审计归属于上市公司股东的净利润。

激励基金作为本计划项下后续各期持股计划的资金来源，由人力资源部等部门根据参与人在考核年度对公司业绩的贡献、变动情况及考核情况，负责将上述激励基金在参与人之间进行预分配，并提请董事会、股东大会审议及实施持股计划方案。

公司将根据相关规定，对提取的激励基金进行计量和核算，提取的激励基金在当年度的管理费用中列支。

（二）员工持股计划涉及的标的股票来源

1、二级市场集中竞价交易（包括但不限于竞价交易、大宗交易等）；

2、参与认购公司非公开发行的股份；

3、公司回购的库存股；

4、法律、行政法规允许的其他方式。

本员工持股计划股份来源于二级市场购买的，公司需在股东大会审议通过各期持股计划后六个月内完成标的股票的购买。通过参与认购公司非公开发行的股份、配股等方式获得标的股票，按照非公开发行、配股等相关规定执行。

（三）员工持股计划涉及的标的股票数量

公司制定的持股计划原则上分三期实施，在确定前一年度的激励基金计提与否后由董事会决定是否实施。各期具体的股票数量届时公司将在各期持股计划中确定和披露。

本员工持股计划已设立并存续的各期持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%，单个员工所持持股计划份额（含各期）所对应的股票总数累计不得超过公司股本总额的1%。

五、员工持股计划的存续期和所涉及的标的股票的锁定期

（一）员工持股计划的存续期

1、公司实施多期各自独立存续的持股计划。各期持股计划存续期为24个月（若是持股计划通过参与认购公司非公开发行股份的方式获得标的股票的，则存续期为48个月），自公司公告最后一笔标的股票过户至当期持股计划名下时起计算。

2、本员工持股计划的存续期届满前，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交公司董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期可以延长。

3、如因公司股票停牌或者窗口期较短等情况，导致所涉及的标的股票无法在存续期届满前全部变现时，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交董事会审议通过后，本员工持股计划的存续期限可以延长。

（二）员工持股计划所涉及的标的股票的锁定期

1、持股计划所获标的股票的锁定期为12个月，自公司公告每期最后一笔标的股票过户至当期持股计划名下时起计算；若持股计划通过参与认购公司非公开发行股份的方式获得标的股票的，锁定期为36个月，自公司公告非公开发行方式获得的股票登记至当期持股计划名下时起计算。

各期锁定期届满时，公司应当及时披露持股计划相关情况。

2、本员工持股计划将严格遵守市场交易规则，遵守中国证监会、深交所关于股票买卖相关规定，在下列期间不得买卖公司股票：

（1）公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

（2）公司季度报告、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之日内；

（4）中国证监会及深圳证券交易所规定的其他期间。

六、各期持股计划期满后权益的处置办法

若本员工持股计划下各期持股计划所持有的公司股票全部出售，且依照规定清算、分配完毕的，经各期管理委员会审议通过后，本员工持股计划下各期持股计划即可终止。

本员工持股计划下各期持股计划的存续期届满前1个月，经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交公司董事会审议通过，本员工持股计划下各期持股计划的存续期可以延长。

本员工持股计划下各期持股计划存续期满后，由持有人会议授权管理委员会按照约定的期限内完成清算，并在依法扣除相关税费后，由本员工持股计划下各期持股计划管理委员会按照持有人所持份额进行分配。

七、存续期内公司融资时员工持股计划的参与方式

本员工持股计划下各期持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会提交持有人会议审议决定是否参与相关融资及具体参与方式。

八、各期持股计划的变更、终止及持有人权益的处置

（一）各期持股计划的变更

在本员工持股计划下各期持股计划的存续期内，各期持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意，并提交公司董事会审议通过后方可实施。

（二）各期持股计划的终止

本员工持股计划下各期持股计划存续期满后自行终止。

本员工持股计划下各期持股计划所持有的公司股票全部出售，各期持股计划可提前终止。

（三）各期持股计划的清算与分配

1、管理委员会应于本员工持股计划下各期持股计划终止日后20个工作日内完成清算，并按持有人所持份额比例进行财产分配。

2、本员工持股计划下各期持股计划存续期间，管理委员会可根据持有人会议的授权向持有人分配各期持股计划资金账户中的现金。

3、在本员工持股计划下各期持股计划存续期内，各期持股计划所持标的股票交易出售取得现金或有取得其他可分配的收益时，各期持股计划每个会计年度均可进行分配，管理委员会在依法扣除相关税费及计划应付款项后按照持有人所持份额占持股计划总份额的比例进行分配。

（四）持有人权益的处置

1、存续期内，持有人所持有的本员工持股计划下各期持股计划份额或权益不得退出或用于抵押、质押、担保及偿还债务。

2、存续期内，持有人所持有的本员工持股计划下各期持股计划份额或权益未经管理委员会同意不得转让，未经同意擅自转让的，该转让行为无效。

3、本员工持股计划下各期持股计划参与人发生或存在下述任一情形的，持股计划的持有人的参与资格将被取消，该参与人不再享有其已参与但未分配的各期持股计划的任何权益，各期持股计划管理委员会有权决定无偿收回该参与人持有的公司计提激励基金对应的各期持股计划全部份额及其收益并分配给对应期持股计划其他参与人：

（1）持有人辞职的（包括没有经过辞职审批程序擅自离职的、经过辞职审批程序辞职的）；

（2）持有人因违反法律、行政法规或公司规章制度而被公司或下属子公司解除劳动合同的；

（3）持有人出现重大过错导致其不符合参与本员工持股计划条件的；

（4）持有人在劳动合同到期后拒绝与公司或下属子公司续签劳动合同的；

（5）持有人劳动合同到期后，公司或下属子公司不与其续签劳动合同的；

（6）持有人被降职、降级，导致其不符合参与本员工持股计划条件的；

（7）持有人在同行业任职，与公司存在同业竞争，损害公司利益；

（8）持有人发生非正常退休（不符合相关退休政策或未经公司批准同意退休或分配前存在同业竞争的情形）。

4、持有人所持份额调整的情形

（1）存续期内，管理委员会依据公司对持有人的相关情况，调整持有人所获得的持股计划份额，包括调增、调减以及取消份额。

（2）丧失劳动能力、正常退休、死亡

存续期内，持有人发生丧失劳动能力、正常退休（符合相关退休政策并经公司批准同意退休且分配前不存在同业竞争的情形）情形的，本员工持股计划下各期持股计划的权益部分，可由原持有人按份额享有。

存续期内，持有人发生死亡情形的，截至出现该种情形发生之日前，本员工持股计划下各期持股计划的权益部分，可由原持有人按份额享有，由其合法继承人继承并按原持有人份额享有，该等继承人不受需具备参与本员工持股计划资格的限制。

5、持有人所持份额或权益不作变更的情形

（1）职务变更

存续期内，持有人职务变动但仍符合参与条件的，其持有的本员工持股计划下各期持股计划份额或权益不作变更。

（2）管理委员会认定的其他情形。

6、在锁定期内，持有人不得要求对本员工持股计划下各期持股计划的权益进行分配。

7、在锁定期内，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利时，本员工持股计划下各期持股计划因持有公司股份而新取得的股份一并锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股票的锁定期与相对应股票相同。

8、在锁定期内，公司发生派息时，本员工持股计划下各期持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入各期持股计划货币性资产，暂不作另行分配，待各期持股计划锁定期结束后、存续期内，由持有人会议决定是否进行分配。

9、本员工持股计划下各期持股计划锁定期结束后、存续期内，公司发生派息时，各期持股计划因持有公司股份而获得的现金股利计入本员工持股计划货币性资产。

10、本员工持股计划下各期持股计划锁定期结束后、存续期内，由持有人会议决定是否对各期持股计划所对应的收益进行分配，如决定分配，由持有人会议授权管理委员会在依法扣除相关税费后，按照持有人所持份额进行分配。

九、员工持股计划的管理模式

本员工持股计划下各期持股计划的内部管理权力机构为各期持有人会议；各期持有人会议设各期管理委员会，并授权各期管理委员会监督本员工持股计划下各期的日常管理，代表各期持有人行使股东权利或者授权管理机构行使股东权利，维护各期员工持股计划持有人的合法权益，确保各期员工持股计划的资产安全，避免产生公司其他股东与本员工持股计划下各期持股计划持有人之间潜在的利益冲突。公司董事会负责拟定和修改本计划草案，并在股东大会授权范围内办理本员工持股计划下各期持股计划持有人的其他相关事宜。

（一）持有人会议

1、公司员工在认购本员工持股计划下各期持股计划份额后即成为本计划各期持股计划的持有人，各期持有人会议是本员工持股计划下各期持股计划的内部最高管理权力机构。各期持股计划所有持有人均有权利参加各期持有人会议。持有人可以亲自出席持有人会议并表决，也可以委托代理人代为出席并表决。持有人及其代理人出席持有人会议的差旅费用、食宿费用等，均由持有人自行承担。

2、以下事项需要召开持有人会议进行审议：

（1）选举、罢免各期管理委员会委员；

（2）各期持股计划的变更、终止、存续期的延长；

（3）各期持股计划存续期内，公司以配股、增发、可转债等方式融资时，由管理委员会提交各期持有人会议审议是否参与及资金解决方案；

（4）审议和修订各期《持股计划管理办法》（如有）；

（5）授权管理委员会监督各期持股计划的日常管理；

（6）授权管理委员会行使股东权利；

（7）授权管理委员会负责各期持股计划的清算和财产分配；

（8）其他管理委员会认为需要召开各期持有人会议审议的事项。

3、各期持股计划首次持有人会议由公司董事会秘书或者指定人员负责召集和主持，其后各期持有人会议由各期管理委员会负责召集，由各期管理委员会主任主持。各期管理委员会主任不能履行职务时，由其指派一名管理委员会委员负责主持。

4、召开各期持有人会议，各期管理委员会应提前3日将书面会议通知通过直接送达、邮寄、传真、电子邮件或者其他方式，提交给各期持股计划全体持有人。书面会议通知应当至少包括以下内容：

（1）会议的时间、地点；

（2）会议的召开方式；

（3）拟审议的事项（会议提案）；

（4）会议召集人和主持人、临时会议的提议人及其书面提议；

（5）会议表决所必需的会议材料；

（6）持有人应当亲自出席或者委托其他持有人代为出席会议的要求；

（7）联系人和联系方式；

（8）发出通知的日期。

如遇紧急情况，可以通过口头方式通知召开持有人会议。口头方式通知至少应包括上述第（1）、（2）项内容以及因情况紧急需要尽快召开持有人会议的说明。

5、持有人会议的表决程序

（1）每项提案经过充分讨论后，主持人应当适时提请与会持有人进行表决。主持人也可决定在会议全部提案讨论完毕后一并提请与会持有人进行表决，表决方式为书面表决。

（2）本员工持股计划下各期持股计划的持有人按其持有的份额享有表决权。

（3）持有人的表决意向分为同意、反对和弃权。与会持有人应当从上述意向中选择其一，未做选择或者同时选择两个以上意向的，视为弃权；中途离开会场不回而未做选择的，视为弃权。持有人在会议主持人宣布表决结果后或者规定的表决时限结束后进行表决的，其表决情况不予统计。

（4）会议主持人应当当场宣布现场表决统计结果。每项议案如经出席持有人会议的持有人所持超过50%（不含50%）份额同意后则视为表决通过（员工持股计划约定需2/3以上份额同意的除外），形成持有人会议的有效决议。

（5）持有人会议决议需报公司董事会、股东大会审议的，须按照《公司章程》的规定提交公司董事会、股东大会审议。

（6）会议主持人负责安排人员对持有人会议做好记录。

6、单独或合计持有员工持股计划下各期持股计划3%以上份额的持有人可以向各期持有人会议提交临时提案，临时提案须在持有人会议召开前3日向管理委员会提交。

7、单独或合计持有员工持股计划下各期持股计划10%以上份额的持有人，三分之二以上的管理委员会委员可以提议召开持有人会议。

（二）管理委员会

1、员工持股计划设管理委员会，对员工持股计划进行日常管理，代表持有人行使股东权利。管委会成员由全体持有人会议选举产生。

2、管理委员会由3名委员组成，设管理委员会主任1人。管理委员会主任由管理委员会以全体委员的过半数选举产生。管理委员会委员的任期为员工持股计划的存续期。

3、管理委员会委员应当遵守法律、行政法规和《员工持股计划管理办法》（如有）的规定，对员工持股计划负有下列忠实义务：

（1）不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，不得侵占员工持股计划的财产；

（2）不得挪用员工持股计划资金；

（3）未经管理委员会同意，不得将员工持股计划资产或者资金以其个人名义或者其他个人名义开立账户存储；

（4）未经持有人会议同意，不得将员工持股计划资金借贷给他人或者以员工持股计划财产为他人提供担保；

（5）不得利用其职权损害员工持股计划利益。

管理委员会委员违反忠实义务给员工持股计划造成损失的，应当承担赔偿责任。

4、管理委员会行使以下职责：

（1）负责召集持有人会议；

（2）代表全体持有人对员工持股计划进行日常管理；

（3）代表全体持有人行使股东权利；

（4）管理员工持股计划利益分配；

（5）按照员工持股计划规定决定持有人的资格取消事项，以及被取消资格的持有人所持份额的处理事项，包括增加持有人、持有人份额变动等；

（6）决策员工持股计划份额的回收、承接以及对应收益的兑现安排；

（7）办理员工持股计划份额继承登记；

（8）决策员工持股计划存续期内除上述事项外的特殊事项；

（9）代表全体持有人签署相关文件；

（10）提议召开持有人会议；

（11）持有人会议授权的其他职责；

（12）计划草案及相关法律法规约定的其他应由管理委员会履行的职责。

5、管理委员会主任行使下列职权：

（1）主持持有人会议和召集、主持管理委员会会议；

（2）督促、检查持有人会议、管理委员会决议的执行；

（3）管理委员会授予的其他职权。

6、管理委员会不定期召开会议，由管理委员会主任召集，于会议召开前1日通知全体管理委员会委员。

7、管理委员会委员可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当自接到提议后3日内，召集和主持管理委员会会议。

8、管理委员会会议应有过半数的管理委员会委员出席方可举行。管理委员会作出决议，必须经全体管理委员会委员的过半数通过。管理委员会决议的表决，实行一人一票。

9、管理委员会决议表决方式为记名投票表决。管理委员会会议在保障管理委员会委员充分表达意见的前提下，可以用传真方式进行并作出决议，并由参会管理委员会委员签字。

10、管理委员会会议，应由管理委员会委员本人出席；管理委员会委员因故不能出席的，可以书面委托其他管理委员会委员代为出席，委托书中应载明代理人的姓名、代理事项、授权范围和有效期限，并由委托人签名或盖章。代为出席会议的管理委员会委员应当在授权范围内行使管理委员会委员的权利。管理委员会委员未出席管理委员会会议，亦未委托代表出席的，视为放弃在该次会议上的投票权。

11、管理委员会应当对会议所议事项的决定形成会议记录，出席会议的管理委员会委员应当在会议记录上签名。

（三）股东大会授权董事会事项

公司股东大会授权董事会全权办理与本员工持股计划下各期持股计划相关的事项，包括但不限于以下事项：

1、授权董事会办理本员工持股计划下各期持股计划的设立、变更和终止；

2、授权董事会对本员工持股计划下各期持股计划的存续期延长作出决定；

3、授权董事会办理本员工持股计划下各期持股计划所涉证券、资金账户相关手续以及标的股票的锁定和解锁的全部事宜；

4、授权董事会对《公司2022年－2024年长效激励员工持股计划（草案）》作出解释；

5、授权董事会签署与本次员工持股计划下各期持股计划的合同及相关协议文件；

6、授权董事会提取年度激励基金及确定具体分配方案；

7、若相关法律、法规、政策发生调整，授权董事会根据调整情况对本次员工持股计划下各期持股计划进行相应修改和完善；

8、授权董事会办理本员工持股计划下各期持股计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

上述授权有效期自公司股东大会审议各期持股计划通过之日起至各期持股计划实施完毕之日止。

（四）管理机构

本员工持股计划获得公司股东大会批准后，若本员工持股计划下各期持股计划采取资管计划或信托计划募资设立，将由公司董事会选择合适的专业资产管理机构对各期持股计划进行管理，管理费、托管费及其他相关费用，以最终签署的相关协议为准；本员工持股计划可以由各期持股计划管理委员会自行管理。各期持股计划设立管理委员会，代表各期持股计划持有人行使股东权利，负责具体管理事宜。管理委员会、资产管理机构将根据中国银保监会、中国证监会等监管机构发布资产管理业务相关规则以及本员工持股计划的约定管理各期持股计划，并维护各期持股计划的合法权益，确保各期持股计划的财产安全。公司董事会负责拟定和修改本员工持股计划，并在股东大会授权范围内办理本员工持股计划的其他相关事宜。

十、其他重要事项

1、公司董事会与股东大会审议通过本员工持股计划不代表持有人享有继续在公司或子公司服务的权力，不构成公司或子公司对员工聘用期限的承诺，公司或子公司与持有人的劳动关系仍按公司或子公司与持有人签订的劳动合同执行。

2、公司实施本员工持股计划的财务、会计处理及税收等事项，按有关财务制度、会计准则、税务制度的规定执行。

3、本员工持股计划的解释权属于公司董事会。

海洋王照明科技股份有限公司
董事会
2022年3月22日

股票代码：002724　　股票名称：海洋王　　公告编号：2022-017

海洋王照明科技股份有限公司 2022年股票期权激励计划（草案）摘要

二零二二年三月

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》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及《海洋王照明科技股份有限公司章程》制订。

二、本激励计划的股票来源为海洋王照明科技股份有限公司（以下简称"公司"或"本公司"）向激励对象定向发行公司A股普通股。

三、本激励计划拟授予的股票期权数量为1700.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77982.97万股的2.18%。其中首次授予1398.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77982.97万股的1.79%，占本次授予股票期权总量的82.24%；预留302.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77982.97万股的0.39%，预留部分占本次授予股票期权总量的17.76%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票累计不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%。

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行权价格购买1股公司股票的权利。

预留授予部分的激励对象由本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，通过公司网站或者其他途径，按要求及时准确在公司内部公示当次激励对象相关信息。超过12个月未明确预留授予部分激励对象的，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。

四、本激励计划授予的股票期权的行权价格为13.31元/股。

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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

五、本激励计划授予的激励对象总人数为228人，包括在公司任职的公司董事、高级管理人员、中级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

六、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60个月。

七、公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实施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；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、参与本激励计划的激励对象不包括公司监事，独立董事，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、子女未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，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）法律法规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。

九、公司承诺不为激励对象依本激励计划有关股票期权行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、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、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十二、自股东大会审议通过本激励计划之日起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，并完成公告、登记等相关程序。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，未授予的股票期权作废失效。

十三、本激励计划的实施不会导致股权分布不符合上市条件的要求。

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：

海洋王、本公司、公司、上市公司	指	海洋王照明科技股份有限公司（含子公司）
本激励计划、股票期权激励计划	指	海洋王照明科技股份有限公司2022年股票期权激励计划
股票期权	指	公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本激励计划规定，获得股票期权的公司董事、高级管理人员、中级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	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
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的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	本激励计划所确定的激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件
《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》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《海洋王照明科技股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	指	深圳证券交易所
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

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、中级管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，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，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》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。

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。

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

（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》等有关法律、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董事、高级管理人员、中级管理人员及核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）。

二、激励对象的范围

本激励计划涉及的激励对象共计228人，包括：

（一）董事、高级管理人员；

（二）中级管理人员；

（三）核心技术（业务）人员；

（四）公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

本激励计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事，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。

以上激励对象中，公司董事、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激励计划的考核期内与公司具有雇佣或劳务关系。

预留授予部分的激励对象由本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，通过公司网站或者其他途径，按要求及时准确在公司内部公示当次激励对象相关信息。超过12个月未明确预留授予部分激励对象的，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、激励对象的核实

（一）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。

（二）公司监事会将对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A股普通股。

二、授出股票期权的数量

本激励计划拟授予的股票期权数量为1700.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77982.97万股的2.18%。其中首次授予1398.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77982.97万股的1.79%，占本次授予股票期权总量的82.24%；预留302.00万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额77982.97万股的0.39%，预留部分占本次授予股票期权总量的17.76%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票累计不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%。

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
杨志杰	董事、总经理，轮值总裁	36.00	2.12%	0.05%
陈艳	董事、董事会秘书，财务负责人，轮值总裁	36.00	2.12%	0.05%
邱良杰	副总裁	30.00	1.76%	0.04%
成林	董事、副总裁	30.00	1.76%	0.04%
王春	董事	22.00	1.29%	0.03%
林红宇	董事	22.00	1.29%	0.03%
李付宁	董事	18.00	1.06%	0.02%
中级管理人员、核心技术（业务）人员（221人）		1,204.00	70.82%	1.54%
预留部分		302.00	17.76%	0.39%
合计		1,700.00	100.00%	2.18%

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公司股本总额的10%。

2、上述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。预留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。

3、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60个月。

二、本激励计划的授予日

本激励计划的授予日在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。公司股东大会审议通过本激励计划后60日，由公司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。授予日必须为交易日，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。预留部分股票期权授予日由公司董事会在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

本激励计划的等待期指股票期权自授予日后至股票期权可行权日之间的时间段，本激励计划授予股票期权的等待期分别为自授予日起12个月、24个月、36个月。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划通过后，股票期权各自授予日起满12个月后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

（一）公司年度报告、半年度报告公告前三十日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前三十日起算；

（二）公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前十日内；

（三）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之日内；

（四）中国证监会及深圳证券交易所所规定的其它期间。

在可行权日内，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象可根据下述行权安排行权。

本激励计划首次授予的股票期权的行权期及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
首次授予第一个行权期	自首次授予日起12个月后的首个交易日起至首次授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
首次授予第二个行权期	自首次授予日起24个月后的首个交易日起至首次授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
首次授予第三个行权期	自首次授予日起36个月后的首个交易日起至首次授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

若预留部分在2022年授予，则预留部分行权时间安排与首次授予部分一致；若预留部分在2023年授予，则预留部分行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留授予第一个行权期	自预留授予日起12个月后的首个交易日起至预留授予日起24个月内的最后一个交易日止	50%
预留授予第二个行权期	自预留授予日起24个月后的首个交易日起至预留授予日起36个月内的最后一个交易日止	50%

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的股票期权，相关权益不得递延至下期。在股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司将予以注销。

五、本激励计划禁售期

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。本次股票期权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，具体内容如下：

（一）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，不得转让其所持有的本公司股份。

（二）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，公司董事会将收回其所得收益。

（三）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、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。

第七章　股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为每份13.31元，即满足行权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在行权期内以每份13.31元价格购买1股公司股票的权利。

二、股票期权的行权价格的确定方法

股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者的90%：

（一）本激励计划公告前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13.43元；

（二）本激励计划公告前20个交易日公司股票交易均价（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14.79元。

三、定价方式的合理性说明

本次股票期权的行权价格采取自主定价方式，符合《上市公司股权激励管理办法》的规定。

近年来，外部环境中不稳定不确定因素增多，对中国整个工业企业发展提出了全新要求，技术升级、结构化改革、效率提升的要求对工矿企业节能、提效、生产安全等的要求更加迫切，使得专业照明领域将更加追求高技术、高品质的产品，给企业带来了更大的发展空间。中国目前面临5G发展的大背景，照明行业本身也正经历着新技术、新材料的变革。企业在发展中也逐步与一些现代化技术进行融合，面对更大的发展机遇。

公司所处照明行业的竞争也日益激烈。照明行业内人才竞争激烈，掌握核心技术和管理经验的人才稀缺。公司一直重视内部员工尤其是骨干人才的培养与发展，一方面不断加大对内部员工培训体系的投入与建设。另一方面，希望通过股权激励制度进一步形成内部牵引和发展分享的长效激励机制，帮助公司进一步增强综合竞争力，为公司团队的稳定及业务的持续增长带来积极作用。

同时，近期二级市场波动较大，为保证激励的有效性，推动本次股权激励计划的顺利实施，综合考虑激励力度、公司业绩状况、股份支付费用、员工出资成本等多种因素，最终选择股票期权作为激励工具。就股票期权的定价方面，在制定严格的业绩考核指标基础上，确保激励的效果及有效调动激励对象的积极性，对激励对象考虑一定的折扣，行权价格采用自主定价方式。

基于以上目的，在符合相关法律法规、规范性文件的基础上，为了有助于本期激励计划的顺利实施，公司决定将本次股票期权的行权价格确定为本次激励计划草案公告前20个交易日公司股票交易均价的90%，为每股13.31元。

四、预留股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划预留部分股票期权在授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露预留授予情况。预留部分股票期权的行权价格参照首次授予股票期权的定价原则确定。

第八章　股票期权的授予与行权条件

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。

（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；

5、中国证监会认定的其他情形。

（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；

6、中国证监会认定的其他情形。

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；

5、中国证监会认定的其他情形。

（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；

6、中国证监会认定的其他情形。

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）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的股票期权，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件，本激励计划的考核年度为2022-2024年三个会计年度，具体如下：

本激励计划首次授予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
第一个行权期	以2021年营业收入为基数，2022年营业收入增长率不低于25% 或 以2021年净利润为基数，2022年归母净利润增长率不低于30%
第二个行权期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于56% 或 以2021年净利润为基数，2023年归母净利润增长率不低于72%
第三个行权期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于95% 或 以2021年净利润为基数，2024年归母净利润增长率不低于130%

注：上述"营业收入"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据，"净利润"以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载归属母公司所有者净利润数据为计算依据，下同。

若预留部分在2022年授予，则预留部分业绩考核要求与首次授予部分一致；若预留部分在2023年授予，则预留部分业绩考核要求如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以2021年营业收入为基数，2023年营业收入增长率不低于56% 或 以2021年净利润为基数，2023年归母净利润增长率不低于72%
第二个行权期	以2021年营业收入为基数，2024年营业收入增长率不低于95% 或 以2021年净利润为基数，2024年归母净利润增长率不低于130%

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可行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

（四）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，目前对个人层面绩效考核结果共有A、B、C、D四档，具体如下：

项目	A	B	C	D
个人行权比例	100%	92%	83%	0%

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量＝个人当年计划行权的股票数量×个人层面可行权比例。激励对象当年度不能行权的股票期权份额，由公司统一注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

海洋王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和个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入或归母净利润，营业收入指标反映企业主要经营成果、市场占有能力，是预测企业经营业务拓展趋势和成长性的有效性指标。归母净利润是反映企业经营状况和盈利能力的重要标志。综合考虑市场行业情况、公司战略目标等因素以及兼顾本计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划设定了以下目标：以2021年营业收入为基数，2022-2024年营业收入增长率分别不低于25%、56%、95%，或者以2021年归母净利润为基数，2022-2024年归母净利润增长率分别不低于30%、72%、130%。

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行权的条件。

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，考核指标具有科学性和合理性。对激励对象而言，业绩目标明确，有利于充分调动公司核心骨干员工的主动性和创造性；对公司而言，有助于增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更高效、更持久的回报。

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）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$Q=Q_0\times(1+n)$

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）；Q为调整后的股票期权数量。

（二）配股

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

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。

（三）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。

（四）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、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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：

（一）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_0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、股份拆细的比率；P为调整后的行权价格。

（二）配股

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

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。

（三）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。

（四）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。

（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

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《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。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。

第十章　股票期权的会计处理

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、股票期权的公允价值及确定方法

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，假设2022年4月底授予，则首次授予的1398.00万份股票期权的总费用为2924.21万元。

（一）标的股价：13.79元/股（假设授予日公司收盘价为13.79元/股）；

（二）有效期分别为：12个月、24个月、36个月（授予日至每期首个行权日的期限）；

（三）波动率分别为：19.28%、21.70%、23.01%（采用深证成指指数最近12个月、24个月、36个月的波动率）；

（四）无风险利率：1.50%、2.10%、2.75%（分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期存款基准利率、3年期存款基准利率）；

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。

根据中国会计准则要求，本激励计划首次授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予股票期权数量（万份）	需摊销的总费用（万元）	2022年（万元）	2023年（万元）	2024年（万元）	2025年（万元）
1398.00	2924.21	1101.34	1127.38	559.77	135.71

注：1、上述结果并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与授予日各参数取值、行权价格和授予数量相关，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。

3、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。

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。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。

预测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授予日后各参数取值的变化而变化。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章　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，本激励计划终止实施，激励对象已获授但尚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。

（二）公司控制权发生变更以及公司出现合并、分立情形，激励计划照原计划进行。

（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

（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、违反职业道德、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务关系的，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权的股票期权终止其行权资格，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（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，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止其行权资格，其未获准行权的股票期权作废，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《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。

（三）激励对象因辞职、公司裁员而离职，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（四）激励对象因退休未被公司返聘而离职，在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。激励对象退休但被公司返聘，在情况发生之日，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，董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

（五）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，经董事会决定，对激励对象获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

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，对激励对象在绩效考核年度内因考核合格已获准行权但尚未行权的股票期权可继续保留行权权利，并须在6个月内完成行权，其余未获准行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（六）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，经董事会决定，对激励对象在绩效考核年度内因考核合格已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在6个月内完成行权，其未获准行权的股票期权按照本激励计划规定继续有效，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。

2、激励对象若因其他原因身故的，在情况发生之日，经董事会决定，对激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在6个月内完成行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（七）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

公司与激励对象发生争议，按照本激励计划和《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，应提交海洋王照明科技股份有限公司住所所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

第十二章　附则

一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本激励计划由公司董事会负责解释。

海洋王照明科技股份有限公司
董事会
二零二二年三月二十二日

股票代码：002724　　股票简称：海洋王　　公告编号：2022-021

海洋王照明科技股份有限公司 关于副总裁辞职的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

海洋王照明科技股份有限公司（以下简称"公司"）董事会于近日收到副总裁李文兵先生因个人原因申请辞去公司副总裁职务的申请，辞任副总裁职务后，李文兵先生仍在公司继续工作。

按照《公司法》和《公司章程》的规定，李文兵先生辞职报告自送达公司董事会之日起生效。截至本公告披露日，李文兵先生未持有公司股份。

公司董事会衷心感谢李文兵先生在担任副总裁期间为公司发展所做出的贡献！

特此公告！

海洋王照明科技股份有限公司
董事会
2022年3月22日