

## 安徽鑫龙电器股份有限公司

### 关于《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）》

#### 修订前后对比情况的说明

根据中国证监会沟通反馈意见，为进一步完善《安徽鑫龙电器股份有限公司股票期权激励计划（草案）》，公司董事会对股权激励计划草案进行了相应修订，现将修改前后对比情况如下：

#### 一、修改行权安排和行权条件。将特别提示第8条、第9条和“八、股票期权的获授条件和行权条件”中相关内容进行修改。

##### 1、原《股票期权激励计划（草案）》特别提示第8条、第9条内容为：

8、行权安排：本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起5年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满12个月后，激励对象在未来48个月内可以选择3期行权，在可行权日内按40%、30%、30%的行权比例分期行权。首次授予的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。预留部分的股票期权计划分3期行权，自相应的授权日起12个

月后，满足行权条件的，激励对象可以分3期申请行权。预留部分的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自该预留股票期权授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权只能行权一次，即第一个行权期内生效的股票期权，只能一次性全部或部分行权，未行权部分股票期权全部注销，以此类推。

9、行权条件：本激励计划的行权考核年度为2011—2013年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第1个行权期	以2010年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于20%；2011年度加权平均净资产收益率不低于8%。
第2个行权期	以2010年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于8.5%。
第3个行权期	以2010年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9%。

以上净资产收益率和净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据，2010年、2011年、2012年、2013年净利润指归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励产生的期权成本

将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

现修改为：

8、行权安排：本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起5年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满12个月后，激励对象在未来48个月内可以选择3期行权，在可行权日内按40%、30%、30%的行权比例分期行权。首次授予的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。预留部分的股票期权计划分2期行权，自首次授权日起30个月后，满足行权条件的，激励对象可以分2期申请行权。预留部分的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
-----	------	----------------

第1个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%
第2个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	50%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权只能行权一次，即第一个行权期内生效的股票期权，只能一次性全部或部分行权，未行权部分股票期权全部注销，以此类推。

9、行权条件：本激励计划的行权考核年度为2011—2013年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予部分各年度绩效考核目标如下表：

首次授予部分行权期	绩效考核目标
第1个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元为基数，2011年净利润增长率不低于20%；2011年度加权平均净资产收益率不低于8.5%。
第2个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元为基数，2012年净利润增长率不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于9.0%。
第3个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元为基数，2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9.5%。

预留部分各年度绩效考核目标如下表：

预留部分行权期	绩效考核目标
预留部分第1个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元基数，2012年净利润增长率不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于9.0%。
预留部分第2个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元基数，2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9.5%。

以上净资产收益率和净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据，2010年、2011年、2012年、

2013年净利润指归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

公司产品大多为非标产品，所有元器件只有在签订订单后，方可知道需要采购的元器件具体规格型号和数量；才能按照订单进行原材料采购和组织生产。根据公司现有业务模式，产品须在发出、安装调试验收合格后才能确认销售收入并结转成本。公司与客户签订合同后一般需要1-3个月的生产时间，以及2-3个月左右的运输、安装调试时间，安装调试完成后确认销售收入，金额较大的合同从开始生产到确认收入的时间会更长。因此，一般来说，公司产品生产周期6-12个月。为了保证行权指标的可比性、合理性，当发生再融资行为时，融资当年指标值以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。具体处理方式如下：

公司在任一年度内完成公开或非公开发行股票募集资金的，则新增加的净资产不计入该年度本激励计划业绩考核所述的净资产，该年度激励计划业绩考核所述的净利润，按扣除该等净资产产生的净利润后的净利润（扣除非经常性损益后与扣除非经常性损益前二者孰低者）为计算依据。

2、原《股票期权激励计划（草案）》“八、股票期权的获授条件和行权条件”内容为：

（一）股票期权的获授条件

1、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、激励对象未发生如下任一情形：

（1）最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（2）最近3年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

(3) 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。

## (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、根据公司《激励考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。
- 2、行权安排：

本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起5年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满12个月后，激励对象在未来60个月内可以选择3期行权，在可行权日内按40%、30%、30%的行权比例分期行权。首次授予的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。预留部分的股票期权计划分3期行权，自相应的授权日起12个月后，满足行权条件的，激励对象可以分3期申请行权。预留部分的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自该预留股票期权授权日起12个月后的首	40%

	个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权只能行权一次，即第一个行权期内生效的股票期权，只能一次性全部或部分行权，未行权部分股票期权全部注销，以此类推。

### 3、行权条件：

(1) 本激励计划的行权考核年度为2011—2013年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第1个行权期	以2010年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于20%；2011年度加权平均净资产收益率不低于8%。
第2个行权期	以2010年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于8.5%。
第3个行权期	以2010年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9%。

以上净资产收益率和净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据，2010年、2011年、2012年、2013年净利润指归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净

资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

(2) 本激励计划的行权条件主要考虑公司所处行业与公司实际情况  
同行业上市公司净资产收益率和净利润增长率水平如下：

	2009	2010 第 3 季度	2009	2010 第 3 季度
	净资产收益率 (%)		净利润增长率 (%)	
许继电气	5.76	3.79	-	-
国电南自	9.67	4.54	-	-
长城电工	2.34	1.23	-	-
东源电器	8.91	7.33	-	-
思源电气	6.51	6.79	20.28	2.7
金自天正	8.47	7.44	18.13	34.59
平均值	6.94	5.19	19.21 (注)	18.65 (注)

注：因许继电气、国电南自、长城电工、东源电器的净利润增长率数值不具有可比性，所以净利润增长率平均值仅考虑思源电气、金自天正。

公司2010年第3季度的净资产收益率为6.03%，净利润增长率为9.68%。

根据以上情况，公司确定本激励计划的行权条件高于行业相关指标，同时符合公司实际情况，能够促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动管理者和重要骨干的积极性，实现公司持续稳定增长的目标。

现修改为：

**(一) 股票期权的获授条件**

**1、公司未发生如下任一情形：**

(1) 授予日前一个会计年度的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) 授予日前的最近一年内，公司因重大违法违规行被中国证监会予以行政处罚；

(3) 中国证监会认定的不能实行股权激励计划的其他情形。

**2、激励对象未发生如下任一情形：**

(1) 在授予日时，出现下列所述的不能成为本激励计划激励对象的情形：

A、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

B、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的；

C、具有《公司法》规定的不得担任董事、高级管理人员情形的；

D、与公司未通过签订劳动合同依法建立劳动关系，也没有与公司建立事实劳动关系；

F、已经参与其他任何上市公司股权激励计划的；

E、公司的实际控制人、持有公司 5%以上股份的主要股东、公司独立董事、公司监事；

G、公司的实际控制人及持有公司 5%以上股份的主要股东的配偶及直系亲属；

如在公司本激励计划有效期内，激励对象出现以上任何不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

(2) 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

## (二) 股票期权的行权条件

激励对象行使已获授股票期权必须同时满足如下条件：

1、根据公司《激励考核办法》，激励对象上一年度绩效考核合格。

2、行权安排：

本次股票期权激励计划有效期为自首次授权日起5年。本计划首次授予的股票期权自首次授权日起满12个月后，激励对象在未来60个月内可以选择3期行权，在可行权日内按40%、30%、30%的行权比例分期行权。首次授予的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	40%
第2个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日	30%

	起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	
第3个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权。预留部分的股票期权计划分2期行权，自首次授权日起30个月后，满足行权条件的，激励对象可以分2期申请行权。预留部分的股票期权各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第1个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	50%
第2个行权期	自首次授权日起48个月后的首个交易日起至首次授权日起60个月内的最后一个交易日当日止	50%

每一行权期内未能行权的部分，在以后时间不得行权，由公司负责注销。

每一行权期内生效的股票期权只能行权一次，即第一个行权期内生效的股票期权，只能一次性全部或部分行权，未行权部分股票期权全部注销，以此类推。

3、行权条件：本激励计划的行权考核年度为2011—2013年，分年度进行绩效考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

首次授予部分各年度绩效考核目标如下表：

首次授予部分行权期	绩效考核目标
第1个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元为基数，2011年净利润增长率不低于20%；2011年度加权平均净资产收益率不低于8.5%。
第2个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元为基数，2012年净利润增长率

	不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于9.0%。
第3个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元为基数,2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9.5%。

预留部分各年度绩效考核目标如下表：

预留部分行权期	绩效考核目标
预留部分第1个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元基数,2012年净利润增长率不低于40%；2012年度加权平均净资产收益率不低于9.0%。
预留部分第2个行权期	以2010年净利润38,841,951.38元基数,2013年净利润增长率不低于60%；2013年度加权平均净资产收益率不低于9.5%。

以上净资产收益率和净利润指标均以扣除非经常性损益后的净利润与扣除非经常性损益前的净利润二者孰低者作为计算依据,2010年、2011年、2012年、2013年净利润指归属于上市公司股东的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如公司业绩考核达不到上述条件,则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

公司产品大多为非标产品,所有元器件只有在签订订单后,方可知道需要采购的元器件具体规格型号和数量;才能按照订单进行原材料采购和组织生产。根据公司现有业务模式,产品须在发出、安装调试验收合格后才能确认销售收入并结转成本。公司与客户签订合同后一般需要1-3个月的生产时间,以及2-3个月左右的运输、安装调试时间,安装调试完成后确认销售收入,金额较大的合同从开始生产到确认收入的时间会更长。因此,一般来说,公司产品生产周期为6-12个月。为了保证行权指标的可比性、合理性,当发生再融资行为时,融资当年指标值以扣除融资数量后的净资产及该等净资产产生的净利润为计算依据。具体处理方式如下:

公司在任一年度内完成公开或非公开发行股票募集资金的,则新增加的净资产不计入该年度本激励计划业绩考核所述的净资产,该年度激励计划业绩考核所述的净利润,按扣除该等净资产产生的净利润后的净利润(扣除非经常性损益后与扣除非经常性损益前二者孰低者)为计算依据。

(2) 本激励计划的行权条件主要考虑公司所处行业与公司实际情况

公司属于输配电及控制设备制造业，主要产品包括高低压成套开关设备、元器件和自动化产品。

同行业可比上市公司及公司2009年度、2010年度主要财务指标如下：

公司名称	净资产收益率		净利润增长率	
	2009年度	2010年度	2009年度	2010年度
许继电气	6.09%	5.67%	251.24%	-0.98%
国电南自	8.01%	12.05%	-3.36%	62.96%
长城电工	1.36%	1.26%	170.05%	-4.33%
东源电器	6.30%	2.86%	-29.13%	-1.67%
思源电气	12.71%	7.94%	20.28%	-26.99%
金自天正	9.78%	9.61%	18.13%	6.09%
平均值	7.38%	6.57%	71.20%	5.85%
鑫龙电器	14.32% (注2)	8.25%	32.30%	7.03%

注1：上述数据来自2010年度财务报告；因非经常性损益具有不可持续性，所以本表中净利润指归属于普通股股东的扣除非经常性损益的净利润；净资产收益率指扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率。

注2：公司于2009年9月18日在深交所首次公开发行2,800万股，募集资金净额为24,013.97万元。为保持与2010年度指标可比性，假设公司于2009年初募集资金到账，则公司2009年净资产收益率为8.37%。

公司股票期权行权条件主要考虑如下因素：

①净利润指标能够反映公司某一会计期间的经营成果，加权平均净资产收益率能够反映公司某一会计期间单位净资产创造利润的数量，上述两个指标是考核公司盈利水平、管理业绩的重要指标。

②公司所处行业竞争激烈，实现长期稳定增长是公司业务发展的首要目标。

我国输配电及控制设备行业形成了国有（国有控股）企业、民营企业和外资（合资）企业并存的市场竞争格局，市场的行业集中度较低，市场竞争比较激烈。随着国内和国外经济形势的快速发展，电力行业作为国家经济发展的支柱产业，已进入快速发展时期。公司未来将抓住机遇，以市场为导向，以科技为依托，以发展为主题，以调整结构为主线，优化产业链，继续做大、做精、做强主导产业，以高低压成套产品为平台，实现以高、低压元器件和自动化元器件为核心，以机柜制造和电力安装等延伸产业链产品为两翼，向科技型、专业化方向挺进，上规模、上水平、上档次，增强产业积聚效应和企业核心竞争力。

依托自己的比较优势，进一步改善企业业务构成，保证公司“十二五”期间稳定持续增长首要目标的实现。

③公司是资金、技术密集型行业，资金、产能瓶颈和财务结构等制约公司快速发展的因素须逐步解决。

公司主营产品高低压成套开关设备为建设工程项目的配套产品，根据行业惯例，结算方式为按工程进度收取货款，资金周转周期较长，应收账款较高。根据公司目前经营模式，客户付款周期一般为3-6个月，资金周转速度较慢，营运资金相对紧张。资金、产能瓶颈和财务结构等制约因素须在公司发展的过程中逐步解决，是一个循序渐进的过程。

④行权条件充分考虑行业周期及可比上市公司净利润增长率、净资产收益率情况。

可比上市公司2009年度、2010年度净利润增长率水平平均值分别为71.20%、5.85%，同比下降65.35个百分点，总体呈现下降趋势。主要原因是：为了降低国际金融危机对我国经济的影响，2008年底我国启动了总额4万亿元的大规模工程建设投资计划。电器机械及器材制造行业受到上述国家政策的影响，2009年度经营业绩没有受到金融危机大的冲击，仍保持了较高增长幅度。随着国家宏观经济政策的调整以及可持续稳定发展战略的逐步实施，2010年我国经济增长速度将趋于平稳。受此影响，可比上市公司2010年度净利润增长率水平总体呈下降趋势，可比上市公司2009年度-2010年度净资产收益率平均值分别为7.38%、6.57%，总体呈下降趋势。

公司本次股票期权激励计划的行权条件净利润增长率指标设定为：以2010年净利润为基数2011—2013年净利润增长率分别不低于20%、40%、60%，高于2010年可比上市公司净利润增长率平均值5.85%。

公司本次股票期权激励计划的行权条件净资产收益率指标设定为：加权平均净资产收益率不低于8.5%、9.0%、9.5%，高于2010年可比上市公司净资产收益率6.57%。

公司本次股票期权激励计划的行权条件高于可比上市公司2010年度平均水平，符合行业实际情况，能够达到激励效果。

⑤行权条件考虑到公司近两年实际运营情况及行业未来变化。

公司2009年度、2010年度净利润增长率分别为32.30%、7.03%，同比下降25个百分点。主要原因是：随着2008年国际金融危机后我国扩大内需、促进经济增长政策的实施，公司抓住机遇，2009年保持了业绩的快速增长。随着国家宏观经济政策的调整，以及循环、低碳经济等可持续稳定发展战略的逐步实施，我国经济增长速度将趋于平稳。受此影响，公司2010年业绩增长也趋于平稳。与同行业相比，公司2010年度净利润增长率高于可比上市公司1.18%，略高于行业平均值。

公司2009年度、2010年度净资产收益率分别为14.32%、8.25%，同比下降6.07个百分点。主要原因是：公司于2009年9月29日在深圳交易所上市，募集资金到位后，公司的净资产大幅增长，由于募集资金项目在短期内难以充分发挥效益，导致公司净资产收益率下降。假设公司于2009年初募集资金到账，则公司2009年净资产收益率为8.37%，与2010年相比，基本保持稳定。与同行业相比，公司2010年度净资产收益率高于可比上市公司1.68个百分点，高于行业平均值。

随着市场竞争进一步加剧，考虑到原材料及人工成本上升、本次股权激励成本摊销，公司未来经营成本会增加，公司业绩的提升面临很大压力。

公司本次股票期权激励计划的行权条件净利润增长率指标设定为：以2010年净利润为基数2011—2013年净利润增长率分别不低于20%、40%、60%，高于公司2010年净利润增长率7.03%。

公司本次股票期权激励计划的行权条件净资产收益率指标设定为：加权平均净资产收益率不低于8.5%、9.0%、9.5%，高于公司2010年净资产收益率8.25%。

公司本次股票期权激励计划的行权条件符合公司实际情况，同时也能够起到重要激励作用。

(3) 公司任一年度业绩考核达不到行权条件，则所有激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

根据公司股权激励考核管理办法，每名激励对象个人各行权期的上一年度绩效考核结果必须达标；个人因考核不达标而不能行权的股票期权作废，公司将予以注销。

**二、修改预留部分的股票期权行权价格的确定方法。将特别提示第6条和“七、股票期权行权价格及确定方法”中预留部分的股票期权行权价格的确定**

方法进行修订。

原《股票期权激励计划（草案）》特别提示第6条和“七、股票期权行权价格及确定方法”内容为：

预留部分在每次授权前召开董事会，并披露授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- （1）授予该部分期权的董事会决议公告日前1个交易日的公司股票收盘价；
- （2）授予该部分期权的董事会决议公告日前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

现修改为：

预留部分在每次授权前召开董事会，并披露授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

- （1）授予该部分期权的董事会决议公告日前1个交易日的公司股票收盘价；
- （2）授予该部分期权的董事会决议公告日前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

**三、补充增加说明预留部分股票期权的必要性。对“三、激励对象的确定依据和范围”中相关内容补充如下：**

**（2）预留部分股票期权的必要性**

**①随着公司业务规模扩张，核心业务骨干将迅速增加**

为实现公司“十二五”规划提出的“综合实力行业第一，科技领先，国际著名”的战略目标，公司经营继续以高低压成套产品为主导，同时逐步发展高、低压元器件和自动化元器件产品，加大产品研发力度，提高产品的核心技术，不断增强核心竞争力。公司本次股票期权激励计划是实现“十二五”规划目标的重要手段和保障，随着公司规模不断扩张，高低压成套产品及高、低压元器件和自动化元器件产品的销售将逐渐呈现起头并进之势，从生产管理、后勤保证、财务核算、业务拓展等各环节的核心业务骨干将迅速增加。预留部分股票期权能够充分调动该部分骨干的积极性，为人才提供公平、公正、公开的竞争

环境，充分发挥个人潜能，提升鑫龙电器的核心竞争力和持续盈利能力。

②募集资金项目陆续投产，公司需进一步增强管理人才、销售人才队伍

公司首次公开发行股票募集资金投资“智能化电力供配电微机综合保护装置生产线项目”、“智能化永磁真空断路器生产线技术改造项目”和“智能化箱式变电站生产线技术改造项目”三个项目，根据公司募集资金项目进度，预计2011年中期募集资金项目可以投产，投产后项目新增产能情况如下：

项目名称	现有产能	项目达成后新增产能
智能化电力供配电微机综合保护装置生产线项目	微机综合保护装置1,200台	微机综合保护装置8,000台 变电站自动化系统50套
智能化永磁真空断路器生产线技术改造项目	VSm系列智能化真空断路器 小批量生产 VS1系列智能化真空断路器 1,500台	VSm系列智能化真空断路器 1,000台 VS1系列智能化真空断路器 3,000台
智能化箱式变电站生产线技术改造项目	轨道交通智能化箱式变电站 小批量生产 普通智能化箱式变电站200 台	轨道交通智能化箱式变电站 200台 普通智能化箱式变电站800台

募集资金项目投产后，公司产能将有大幅度提升，也对公司内部管理、市场开拓提出了更高要求，预留部分股票期权可以激励管理、技术、销售人才的积极性，有利于留住人才、吸引人才，为公司业务开拓和经营业绩提升奠定基础。

③部分业务骨干处于考察期，调动潜在核心员工积极性

近年来，公司主要通过内部培养、外部招聘的方式培育、吸引各方面人才，在业务发展过程中，公司培养出一批精通管理、熟悉产品和业务、市场开拓能力强的业务骨干。本次股票期权激励计划仅对目前的高级管理人员、核心业务骨干进行了激励，考虑到仍有部分业务骨干正处于考察期，属于潜在核心骨干，正在为公司发展尽其所能，因此，公司拟留出部分股票期权未来授予该部分员工，充分调动潜在核心员工的工作积极性。

四、修改行权价格的调整方法和调整程序相关内容。对“九、股票期权激励计划的调整方法和程序”之“（二）行权价格的调整方法”及“（三）调整程序与授权”中相关内容。

原《股票期权激励计划（草案）》“九、股票期权激励计划的调整方法和程序”之“（二）行权价格的调整方法”及“（三）调整程序与授权”内容为：

3、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。

（三）调整程序与授权

1、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。董事会调整股票期权数量和行权价格后，应按照有关主管机关的要求进行审批或备案，及时公告并通知激励对象。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（试行）》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

2、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。

现修改为：

3、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， $P$ 不低于1元/股。

（三）调整程序与授权

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，应根据相关法律、法规的规定，经公司董事会做出决议并经股东大会审议批准。公司及时公告并通知激励对象。公司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（试行）》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

**五、进一步修改授予程序及行权程序。对“十一、股票期权授予程序及激励对象行权程序”相关内容。**

原《股票期权激励计划（草案）》“十一、股票期权授予程序及激励对象行权程序”内容为：

（一）股票期权授予程序

1、股票期权激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议，并经公司股东大会批准；

2、自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授权，并完成登记、公告等相关程序；预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权；

3、公司董事会薪酬与考核委员会对本激励计划规定的各项授权条件逐项比对，提出授权的具体安排；

4、公司监事会对董事会薪酬与考核委员会提出的授权安排进行核实；

5、公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议；

6、公司董事会在授权日将股票期权授予激励对象。

现修改为：

（一）股票期权实施程序

1、董事会薪酬与考核委员会拟定激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议。

2、董事会审议激励计划和《考核办法》，独立董事就激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益发表独立意见。

3、监事会核实激励对象名单。

4、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

5、公司聘请独立财务顾问出具独立财务顾问报告。

6、董事会审议通过股权激励计划（草案）后的2个交易日内，公告董事会决议、股权激励计划草案及摘要、独立董事意见。

7、公司将激励计划有关申请材料报中国证监会备案，并同时抄报证券交易所和中国证监会安徽监管局。

8、在中国证监会对股权激励计划备案申请材料无异议后，公司发出召开股

东大会的通知，同时公告法律意见书。

9、独立董事就股权激励计划向所有股东征集委托投票权。

10、公司股东大会对本激励计划进行审议，监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

11、股东大会审议批准后，公司与激励对象就双方权利和义务达成有关协议。

12、董事会根据股东大会授权为激励对象办理股票期权授予的相关事宜。

## （二）预留股票期权实施程序

1、董事会提名预留股票期权的激励对象名单。

2、监事会核实激励对象名单。

3、公司聘请律师对激励计划出具法律意见书。

4、董事会审议预留股票期权的激励对象名单后的2个交易日内，公告董事会决议、预留股票期权激励对象名单及职位、独立董事意见、监事会意见、法律意见书等相关材料。

5、公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议。

6、董事会根据股东大会的授权为激励对象办理股票期权授予的相关事宜。

## （三）股票期权的授予程序

1、董事会薪酬与考核委员会根据《管理办法》、《考核办法》的规定对激励对象进行考核、确认，并依据本计划、考核结果及《管理办法》规定的程序确定激励对象获授股票期权的数量；

2、监事会核实薪酬与考核委员会拟定的激励对象名单；

3、董事会对激励对象资格与数量进行确认；

4、股东大会审议通过股票期权激励计划之日起30日内，公司召开董事会对激励对象进行授权（预留股票期权拟在首次授予日后12个月内公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权），并发布授予公告；

5、公司与激励对象签订《授予股票期权协议书》，约定双方的权利义务；

6、公司于授权日向激励对象发出《股票期权授予通知书》；

7、激励对象在5个工作日内签署《股票期权授予通知书》；

8、公司制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、

获授股票期权的数量、授权日期、股票期权授予协议书编号等内容；

9、公司在获授条件成就后30日内完成股票期权授权、登记、公告等相关程序，经深圳证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算与过户事宜。

**六、进一步修改激励对象发生职务变更、离职、死亡时的激励计划变更、终止事项。对“十三、激励计划的变更、终止及其他事项”相关内容进行修改。**

原《股票期权激励计划（草案）》“十三、激励计划的变更、终止及其他事项”内容为：

（二）激励对象发生职务变更、离职、死亡

#### 1、职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司的董事、监事、高级管理人员或核心技术（业务）人员，或者被公司委派到控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的股票期权不作变更。

但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格、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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权。

#### 2、解雇或辞职

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

#### 3、丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

#### 4、退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按规定行权。

## 5、死亡

激励对象死亡的，自死亡之日起所有未行权的股票期权即被取消。但激励对象因执行职务死亡的，公司应当根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

对于因上述原因被取消或失效的股票期权，或因个人业绩考核原因被取消的期权，由公司收回并注销。

现修改为：

### (二) 激励对象发生职务变更、离职、死亡

#### 1、职务变更

激励对象职务发生变更，但仍为公司的董事、监事、高级管理人员或核心技术（业务）人员，或者被公司委派到控股公司、参股公司或分公司任职，则已获授的股票期权不作变更。

激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致职务变更的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，未到行权期的股票期权由公司收回并注销。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权，取消行权的股票期权由公司收回并注销。

激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更或被解聘的，激励对象应将已获授并行权的所得收益返还公司，已获授但尚未行权的股票期权终止行使，并由公司注销。

#### 2、解雇或辞职

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而被公司解聘的，自离职之日起所有未行权的股票期权由公司收回并注销。

激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权由公司收回并注销。

#### 3、丧失劳动能力

激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其已满足行权条件的股

票期权行权不受影响；其终止服务日所在的业绩考核期，若公司该期业绩指标最终达到业绩考核标准，则激励对象可按照其当年为上市公司提供服务的天数比例享有当期的可行权股票期权数量，未到行权期的股票期权由公司收回并注销。

终止服务当期享有的可行权数量=（当年1月1日至终止服务日天数/365天）×

授予激励对象股票期权总数×当期可行权比例

激励对象由于其他原因丧失劳动能力的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，未到行权期的股票期权由公司收回并注销。

#### 4、退休

激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，未到行权期的股票期权由公司收回并注销。

#### 5、死亡

激励对象因执行职务而死亡的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响；其终止服务日所在的业绩考核期，若公司该期业绩指标最终达到业绩考核标准，则激励对象可按照其当年为上市公司提供服务的天数比例享有当期的可行权期权数量，由其合法继承人在符合行权条件的情况下进行行权，未到行权期的股票期权由公司收回并注销。

终止服务当期享有的可行权数量=（当年1月1日至终止服务日天数/365天）×

授予激励对象股票期权总数×当期可行权比例

激励对象由于其他原因死亡的，其已满足行权条件的股票期权行权不受影响，未到行权期的股票期权由公司收回并注销。

对于因上述原因被取消或失效的股票期权，或因个人业绩考核原因被取消的股票期权，由公司注销，不作其他用途。