

**马鞍山方圆回转支承股份有限公司关于
《马鞍山方圆回转支承股份有限公司 2010 年股票期权激励计划
(草案)》修订前后对比情况的说明**

根据中国证券监督管理委员会对本激励计划(草案)的反馈意见,为进一步完善《马鞍山方圆回转支承股份有限公司 2010 年股票期权激励计划(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说明如下:

一、在声明第 2 点中“2、本次激励对象中,无公司独立董事、无公司监事,无持股 5%以上的主要股东或实际控制人,也无持股 5%以上的主要股东或实际控制人的配偶及直系近亲属”后增加“**本次全部激励对象均未同时参加两个或以上上市公司的股权激励计划。**”

二、修改行权安排和行权条件。特别提示第 6 条、第 7 条和“第七节激励计划的获授条件、行权条件、行权安排”中相关内容进行修改。

(一)原《股票期权激励计划(草案)》特别提示第 6 条、第 7 条内容为:

6、本激励计划有效期为自股票期权授权日起四年。授予的股票期权自本激励计划授权日起满 12 个月后,激励对象在可行权日内按 30%:30%:40%的行权比例分三期行权。

7、主要行权条件:在本激励计划有效期内,以 2009 年净利润为基数,2010 年-2012 年的净利润相对于 2009 年的净利润增长率分别不低于 80%、110%、140%。2010 年-2012 年各年加权平均净资产收益率均不低于 8.8%。

在各行权期内,如当期对应的财务业绩指标实现,则该行权期对应的股票期权可以在规定的行权时间内行权。

如第一个行权期的财务业绩指标未能实现,则第一个行权期对应股票期权的行权时间自起始日顺延,若第一个、第二个行权期财务业绩的合计达到财务业绩

指标的合计（2009年净利润的390%，且净资产收益率合计为17.6%），则第一个行权期对应股票期权可以在第二个行权期的行权时间内进行行权；如第一个、第二个行权期财务业绩的合计未达到财务业绩指标的合计，但三个行权期财务业绩的合计达到财务业绩指标的合计（2009年净利润的630%，且净资产收益率合计为26.4%），则第一个行权期对应股票期权可以在第三个行权期的行权时间内进行行权。

若第二个行权期的财务业绩指标未能实现，则第二个行权期对应股票期权的行权时间自起始日顺延，若第二个、第三个行权期财务业绩的合计达到财务业绩指标的合计（2009年净利润的450%，且净资产收益率合计为17.6%），则第二个行权期对应股票期权可以在第三个行权期的行权时间内进行行权。

净利润为扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润。同时，期权成本在经常性损益中列支。

现修改为：

6、本激励计划有效期为自股票期权授权日起四年。授予的股票期权自本激励计划授权日起满12个月后，激励对象在可行权日内按30%：30%：40%的行权比例分三期行权。

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

7、主要行权条件：在本激励计划有效期内，以2010年净利润为基数，2011年-2013年的净利润相对于2010年的净利润增长率分别不低于15%、33%、53%。2011年-2013年各年加权平均净资产收益率分别不低于8.9%、9.3%、9.7%。

在各行权期内，如当期对应的财务业绩指标实现，则该行权期对应的股票期权可以在规定的行权时间内行权；如当期的行权条件未能实现，则该行权期

对应的全部股票期权由公司注销。

上述各年度净利润和加权平均净资产收益率指标均以扣除非经常性损益前后归属于上市公司股东的净利润孰低者作为计算依据。同时，期权成本在经常性损益中列支。

(二)原“第七节激励计划的获授条件、行权条件、行权安排 二、行权条件 4、公司业绩考核指标”内容为：

公司会在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权的必要条件。

行权期	财务业绩指标
股票期权的第一个行权期	2010年加权平均净资产收益率不低于8.8% 以2009年净利润为基数，2010年净利润增长率不低于80%
股票期权的第二个行权期	2011年加权平均净资产收益率不低于8.8% 以2009年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于110%
股票期权的第三个行权期	2012年加权平均净资产收益率不低于8.8% 以2009年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于140%

上述各年度净利润指标为扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润。同时本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

上述各年度加权平均净资产收益率指标以扣除非经常性损益后的归属于上市公司股东的净利润作为计算依据；如果公司发生增发新股、配股等再融资行为，将根据每年度披露的募集资金使用进度，扣除未使用的募集资金金额后的净资产值作为计算依据。

在各行权期内，如当期对应的财务业绩指标实现，则该行权期对应的股票期权可以在规定的行权时间内行权。

如第一个行权期的财务业绩指标未能实现，则第一个行权期对应股票期权的行权时间自起始日顺延，若第一个、第二个行权期财务业绩的合计达到财务业绩指标的合计（2009年净利润的390%，且净资产收益率合计为17.6%），则第一个行权期对应股票期权可以在第二个行权期的行权时间内进行行权；如第一个、第二个行权期财务业绩的合计未达到财务业绩指标的合计，但三个行权期财务业绩的合计达到财务业绩指标的合计（2009年净利润的630%，且净资产收益率合计为

26.4%)，则第一个行权期对应股票期权可以在第三个行权期的行权时间内进行行权。

若第二个行权期的财务业绩指标未能实现，则第二个行权期对应股票期权的行权时间自起始日顺延，若第二个、第三个行权期财务业绩的合计达到财务业绩指标的合计（2009年净利润的450%，且净资产收益率合计为17.6%），则第二个行权期对应股票期权可以在第三个行权期的行权时间内进行行权。

现修改为：

公司会在每个会计年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩指标作为激励对象行权的必要条件。

行权期	财务业绩指标
股票期权的第一 一个行权期	2011年加权平均净资产收益率不低于8.9% 以2010年净利润为基数，2011年净利润增长率不低于15%
股票期权的第一 二个行权期	2012年加权平均净资产收益率不低于9.3% 以2010年净利润为基数，2012年净利润增长率不低于33%
股票期权的第一 三个行权期	2013年加权平均净资产收益率不低于9.7% 以2010年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于53%

上述各年度净利润和加权平均净资产收益率指标均以扣除非经常性损益前后归属于上市公司股东的净利润孰低者作为计算依据。同时本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如果公司当年发生公开发行或非公开发行行为，则新增加的净资产及对应净利润额不计入当年净利润净增加额和净资产的计算。

在各行权期内，如当期对应的财务业绩指标实现，则该行权期对应的股票期权可以在规定的行权时间内行权；如当期的行权条件未能实现，则该行权期对应的全部股票期权由公司注销。

（三）删除“第七节激励计划的获授条件、行权条件、行权安排 二、行权条件 6、公司董事会对考核指标的合理性分析”，原内容为：

公司在本激励计划中，确定了净利润增长率和加权平均净资产收益率双重行权指标约束，兼顾公司盈利规模成长和经营效率，这些指标符合股东利益，并引导激励对象既关注公司外在的成长机会，也发掘内生的增长潜力，对经营团队提

出了较高的要求。

本激励计划选择净利润的同比增长率作为考核指标,约定当公司考核年度的净利润在2009年净利润的基础上分别增长80%、110%、140%时,才能行权,根据设定的净利润增长率,公司盈利规模将大幅增长。公司2007年度-2009年度的净利润(指扣除非经常性损益后的净利润)增速分别为:150.71%、42.13%、-60.01%;公司在本计划中设定的净利润指标2009年度净利润的基础上分别达到80%、110%、140%,以净利润增长率作为行权指标具有较强的激励性。

本计划同时选择加权平均净资产收益率指标作为考核指标,约定只有当公司考核年度加权平均净资产收益率均不低于8.8%,才能行权。公司2007年度-2009年度扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率分别为:33.97%、25.50%、9.23%,三年平均值为22.90%,考虑到公司2010年非公开发行股票,募集资金净额38,924.75万元,较2010年9月末的净资产增长88.55%,以及募集资金投资项目到2011年11月才能投产,并在未来3年内逐步达产,因此行权条件要求公司的加权平均净资产收益率必须8.8%以上,以加权平均净资产收益率作为行权指标是对公司经营效率提出的较高要求。

(四)原“第七节激励计划的获授条件、行权条件、行权安排 三、行权安排”内容为:

本激励计划有效期为自授予股票期权的授权日起四年。本激励计划授予的股票期权自授权日起满12个月后可以开始行权,激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权。

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

股票期权有效期过后,已授出但尚未行权的股票期权不得行权。

现修改为：

本激励计划有效期为自授予股票期权的授权日起四年。本激励计划授予的股票期权自授权日起满12个月后可以开始行权，激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权。

行权期	行权时间	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授权日起12个月后的首个交易日起至授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自授权日起24个月后的首个交易日起至授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授权日起36个月后的首个交易日起至授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	40%

股票期权有效期过后，已授出但尚未行权的股票期权终止行使，由公司予以注销。

三、原特别提示第3条内容为：

方圆支承授予本次股票期权激励计划限定的激励对象（以下简称“激励对象”）380万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格和行权条件购买1股公司人民币普通股的权利；股票来源为公司向激励对象定向发行380万股公司股票，占本激励计划签署时公司股本总额25,852.181万股的1.47%。

现修改为：

方圆支承授予本次股票期权激励计划限定的激励对象（以下简称“激励对象”）380万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格和行权条件购买1股公司A股普通股的权利；股票来源为公司向激励对象定向发行380万股公司股票，占本激励计划签署时公司股本总额25,852.181万股的1.4699%。

公司据此修改股票期权激励计划（草案）中与之相关的内容。

四、在特别说明第 10 点中“中国证券监督管理委员会审核无异议”已修改为“中国证券监督管理委员会备案无异议”。

五、在特别说明第 14 条和“第十二节 股票期权激励计划变更、终止 四、其他需终止的情形”中增加：

“在中国证监会对本激励计划进行备案的过程中，若公司拟修改激励方式或权益价格，应由公司董事会审议通过并公告撤销本激励计划的决议，同时向中国证监会提交终止本激励计划备案的申请。本激励计划若未获股东大会审议通过，或董事会审议通过并公告撤销本激励计划的决议，则自相关决议公告之日起 6 个月内，公司将不会再次审议和披露股权激励计划草案。”

六、在“第二节 股票期权激励对象的确定依据和范围 二、激励对象的范围”中增加“中层管理人员”。公司据此修改股票期权激励计划（草案）中与之相关的内容。

七、在“第二节 股票期权激励对象的确定依据和范围三、不能为激励对象的情况”中增加：

“4、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的；

5、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；

6、公司的实际控制人、持有公司 5%以上股份的主要股东的配偶及直系亲属。”

八、原“第四节 股票期权激励对象的分配情况”内容为：

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）	标的股票占目前公司股本总额的比例（%）	占授予的股票期权的比例（%）
鲍治国	董事、副总经理	20	0.0773	5.2632

王春琦	副总经理	30	0.1161	7.8947
魏彬	财务总监	30	0.1161	7.8947
核心技术（业务）人员		235.6	0.9113	62.0000
优秀员工		34.4	0.1331	9.0527
子公司高级管理人员		30	0.1161	7.8947
合计		380	1.47	100.00

以上核心技术（业务）人员为方圆支承薪酬与考核委员会根据公司情况确认的在公司任职并担任公司重要岗位的经营管理人员及技术、业务骨干，合计58人；优秀员工合计17人；子公司长沙方圆高级管理人员1人。

现修改为：

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	人数	获授的股票期权数量（万份）	标的股票占目前公司股本总额的比例（%）	占授予的股票期权的比例（%）
鲍治国	董事、副总经理	1	20	0.0774	5.2632
王春琦	副总经理	1	30	0.1160	7.8947
魏彬	财务总监	1	30	0.1160	7.8947
中层管理人员		23	152	0.5880	40.0000
核心技术（业务）人员		35	83.6	0.3234	22.0000
优秀员工		17	34.4	0.1331	9.0527
子公司高级管理人员		1	30	0.1160	7.8947
合计		79	380	1.4699	100.00

中层管理人员为在方圆支承担任部门正、副职管理人员，合计23人；核心技术（业务）人员为方圆支承薪酬与考核委员会根据公司情况确认的在公司任职的技术、业务骨干，合计35人；优秀员工合计17人；控股子公司长沙方圆高级管理人员1人。

九、在“第五节 激励计划有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票禁售期 一、本激励计划的有效期”中增加：

“激励对象必须在本激励计划有效期内行权完毕，有效期过后，已授出但

尚未行权的股票期权作废，由公司予以注销。

激励对象依照本激励计划全部或部分行权、或书面表示放弃或被终止行权的全部股票期权、或激励计划出现终止事由，则对应范围的已行权、已放弃、已终止的股票期权均不再属于公司有效的股权激励计划的组成部分。”

十、在“第八节 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”增加：

“4、增发新股

本激励计划有效期内，公司增发新股的，股票期权数量不作调整。”

在“第八节 股票期权激励计划的调整方法和程序 二、股票期权价格的调整方法”增加：

“5、增发新股

本激励计划有效期内，公司增发新股的，股票期权的行权价格不作调整。”

在“第八节 股票期权激励计划的调整方法和程序 二、股票期权价格的调整方法 1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细”增加：

“其中： P_0 为调整前的行权价格； P 为调整后的行权价格； 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）。”

在“第八节 股票期权激励计划的调整方法和程序 二、股票期权价格的调整方法 3、缩股”增加：

“其中： P_0 为调整前的行权价格； P 为调整后的行权价格； n 为缩股比例（即 1 股方圆支承股票缩为 n 股股票）”

在“第八节 股票期权激励计划的调整方法和程序 二、股票期权价格的调整方法 4、派息”增加：

“ P 为调整后的行权价格，但按上述计算方法出现 P 小于公司股票面值 1 元时，则 $P=1$ 元”。

十一、原“第九节 股票期权的会计处理及对经营业绩的影响 三、股票期权对公司经营业绩的影响”内容为：

假设2010年12月31日为公司授予股票期权的授权日，则公司将从2011年1月开始分摊股票期权的成本，具体分摊情况如下：

单位：万元

年 度	2011年	2012年	2013年	2014年	合 计
金额（万元）	697.83	426.74	224.96	-	1,349.53
对每股收益的影响（元/股）	0.027	0.016	0.009	-	

注：计算时假设公司本次股权激励计划的业绩指标可以实现，各激励对象在可行权日即行权。

现修改为：

“假设2011年7月31日为公司授予股票期权的授权日，则公司将从2011年8月开始分摊股票期权的成本，具体分摊情况如下：

单位：万元

年 度	2011年	2012年	2013年	2014年	合 计
股票期权的成本	290.76	584.88	342.66	131.23	1,349.53
扣除所得税后的影响金额	247.15	497.15	291.26	111.55	1,147.11
对每股收益的影响（元/股）	0.010	0.019	0.011	0.004	

注：计算时假设公司本次股权激励计划的业绩指标可以实现，各激励对象在可行权日即行权。

根据布莱克-斯科尔期权定价模型，当实际授予日的标的股票价格、无风险利率、股票价格波动率等参数发生变化时，股票期权的公允价值会发生变化。因此，股票期权理论公允价值的准确金额最终取决于公司股票价格、无风险利率、股票价格波动率等参数在授予日的取值。因此，在本激励计划经中国证监会备案无异议、股东大会批准后，董事会正式授予股票期权时，公司方可确定和分摊更为精确的股票期权成本。”

十二、在“第十二节 股票期权激励计划变更、终止”中增加：

“三、控股子公司控制权发生变化

控股子公司控制权发生变化导致公司不能再控制该公司时，控股子公司激

励对象所有未行权的股票期权即被注销。”

十三、原“第十二节 股票期权激励计划变更、终止 三、激励对象发生职务变更、离职或死亡” 内容为：

三、激励对象发生职务变更、离职或死亡

1、激励对象职务发生变更，但仍担任公司行政职务的，或者被公司委派到公司的子公司任职，则已获授但尚未行权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、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。若激励对象成为不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其激励对象资格及尚未行权的股票期权。

2、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而被公司解聘的，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取消。

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

4、激励对象因辞职而离职的，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取消。

5、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，在退休之日已经授出但尚未行权的股票期权不作变更，仍可按规定行权；在退休之日上年度激励计划尚未确定分配方案的，经薪酬与考核委员会考核通过的，仍可按规定行权。

6、激励对象死亡的，在死亡当年工作已满半年时间且在第二年考核通过的，该行权期对应的股票期权仍可按规定行权，并根据法律由其继承人继承；在死亡当年工作不足半年时间，则该行权期对应的股票期权被取消；在死亡之日已经授出但尚未行权的股票期权，仍然保留，并由其继承人继承；在死亡之日上年度激励计划尚未确定分配方案的，经薪酬与考核委员会考核通过的，仍可按规定行权，并由其继承人继承，在审议其名单与分配方案时以其死亡前职务按照相关程序进行审议。

7、对于由于上述第1、2、4项原因被取消或失效的尚未行权股票期权，授权董事会可将该等股票期权另行授予符合本激励计划的适合对象，该等名单需经监事会书面核实，并在二个交易日内公告。公司需聘请律师对该等激励对象的资格和获授是否符合本激励计划出具专业意见。

现修改为：

“四、其他需终止的情形

1、激励对象因正常的岗位调动导致职务发生变更的，或者被公司委派到公司的子公司任职，则已获授但尚未行权的股票期权不作变更，继续有效。但是激励对象因不能胜任工作岗位、考核不合格而导致的职务变更，经公司董事会批准，其尚未行权的股票期权终止行使，并由公司注销。若激励对象成为独立董事或不能持有公司股票或股票期权的人员，其尚未行权的股票期权终止行使，并由公司注销。

2、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而导致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，已获授但未行权的股票期权终止行使，并由公司注销。

3、在本激励计划实施过程中，激励对象出现如下情况之一的，经公司董事会批准，取消激励对象尚未行权的股票期权：

- (1) 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；
- (2) 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；
- (3) 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。

4、激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，已进入行权期尚未行权的股票期权继续有效，仍可按规定行权；尚未进入行权期的股票期权不得行使，并由公司注销，但公司将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的现金补偿。

激励对象非因执行职务而丧失劳动能力的，其尚未进入行权期的股票期权不得行使，并由公司注销，其已进入行权期且符合行权条件的期权继续有效，并在6个月内完成行权。

5、激励对象因辞职而离职的，自离职之日起其尚未行权的股票期权即被取

消，并由公司注销。

6、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，在退休之日已经授出但尚未行权的股票期权继续有效，并在6个月内完成行权，尚未进入行权期的股票期权不得行使，并由公司注销。

7、激励对象死亡的，在死亡之日所有未行权的股票期权不得行使，并由公司注销。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的现金补偿，并根据法律由其继承人继承。”

十四、在“第十二节 股票期权激励计划变更、终止 其他需终止的情形”中增加“2、公司董事会认为有必要时，可提请股东大会以特别决议终止实施本激励计划。自股东大会特别决议通过之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权并被注销，未获准行权的股票期权作废，同时拟获授的股票期权取消。

马鞍山方圆回转支承股份有限公司

二〇一一年六月二十一日