

广州海鸥卫浴用品股份有限公司

股票期权激励计划

(草案) 修订稿

摘 要

特别提示

1、本股票期权激励计划依据《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（试行）》、《股权激励有关事项备忘录1号》、《股权激励有关事项备忘录2号》、《股权激励有关事项备忘录3号》及其他有关法律、法规、规章，以及广州海鸥卫浴用品股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）《公司章程》制定。

2、本股票期权激励计划的有效期为五年，股票来源为公司向激励对象定向发行的普通股。

3、本股票期权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4.31%。本股票期权激励计划实施时拟授予激励对象的股票期权涉及的标的股票数量不超过1,447.06万股，占公司总股本335,583,318股的4.31%。公司股票期权有效期内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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。公司增发新股时，股票期权数量不予调整。

4、本股票期权激励计划实施时的行权价格为5.67元/股。公司股票期权有效期内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，行权价格将做相应调整。公司增发新股时，股票期权的行权价格不予调整。

5、本股票期权激励计划授予的股票期权有效期为自股票期权授权日起的5年，限制期为1年，激励对象在授权日之后的第2年开始分3年匀速行权，每年可行权数量分别为授予期权总量的33%、33%与34%。

6、本股票期权激励计划的激励对象范围包括：公司董事（不包括独立董事）；公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据《公司章程》规定应为高级管理人员的其他人员；董事长提名、公司董事会薪酬与考核委员会考核后董事会认定的中层管理人员和核心业务人员。

7、本股票期权激励计划实施时授予股票期权的业绩条件为：按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，授权日前一会计年度比起上一会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润的增长率不低于行业（行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”下的“其

他轻工制造”）前三年的净利润（归属于上市公司股东扣除非经常性损益后）的平均增长率。

在本期权激励计划期限内，授予的期权分三年均匀行权，具体行权条件为：

（1）第一个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，2012年比起2011年会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润的增长超过8%，且不低于行业的净利润（归属于上市公司股东扣除非经常性损益后）的平均水平；扣除非经常性损益后的加权平均的净资产收益率不低于6%，且不低于行业的加权平均的净资产收益率（扣除非经常性损益后）的平均水平。

（2）第二个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，2013年比起2012年会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润的增长超过8%，且不低于行业的净利润（归属于上市公司股东扣除非经常性损益后）的平均水平；扣除非经常性损益后的加权平均的净资产收益率不低于6%，且不低于行业的加权平均的净资产收益率（扣除非经常性损益后）的平均水平。

（3）第三个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，2014年比起2013年会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润的增长超过8%，且不低于行业的净利润（归属于上市公司股东扣除非经常性损益后）的平均水平；扣除非经常性损益后的加权平均的净资产收益率不低于6%，且不低于行业的加权平均的净资产收益率（扣除非经常性损益后）的平均水平。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法（行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”下的“其他轻工制造”）确定。截至2010年底，申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”下“其他轻工制造”共有35家上市公司，剔除特别处理的*ST盛润、S*ST光明，以及2010年和2011年上市的群兴玩具（2011年4月）、星辉车模（2010年1月）、康耐特（2010年3月）、科冕木业（2010年2月上市）、浙江永强（2010年10月上市）、宁基股份（2011年4月上市）、潮宏基（2010年1月）、高乐股份（2010年2月上市）、骅威股份（2011年11月）、德力股份（2011年4月上市）、明牌珠宝（2011年4月）、长城

集团（2010年6月上市），以及与海鸥卫浴的业务缺乏可比性的江苏宏宝、飞亚达、齐心文具、东方今钰、乐凯胶片、瑞贝卡、熊猫烟花、老凤祥，剩余13家上市公司（包括海鸥卫浴）的行业平均水平作为本期股权激励计划涉及的行业水平。该13家上市公司具体为：中福实业、大亚科技、升达林业、美克股份、宜华木业、海鸥卫浴、成霖股份、青岛金王、冠福家用、新海股份、梅花伞、威华股份、帝龙新材。本股票期权激励计划的对标企业为这13家上市公司。在年度考核过程中行业样本中的上市公司主营业务若发生重大变化，将由董事会在年终考核时剔除或更换样本。

8、激励对象用于股票期权行权的资金由个人自筹，公司不为激励对象依本计划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。

9、公司承诺持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶均未参与本激励计划。

10、公司承诺本股票期权激励计划经股东大会审议通过后30日内，不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

11、本股票期权激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证监会备案无异议、公司股东大会批准。

12、公司股票期权激励计划的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，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

13、自公司股东大会审议通过股权激励计划之日起30日内，公司按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

14、本次股权激励实施后，将不会导致公司股权分布不符合上市条件要求

目 录

一、总 则.....	6
二、激励对象.....	6
三、股票期权激励计划所涉及的股票来源、数量和种类.....	13
四、股票期权的行权价格及确定方法.....	14
五、股票期权的授予数量.....	14
六、股票期权的获授条件和行权条件.....	17
七、股票期权的有效期、授权日、行权限制期、行权有效期、可行权日和禁售期	20
八、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	22
九、股权激励会计处理方法及对业绩的影响.....	23
十、激励计划的实施程序、公司授予期权及激励对象行权的程序.....	26
十一、公司与激励对象各自的权利义务.....	27
十二、公司、激励对象发生异动时如何实施股权激励计划.....	28
十三、本计划的变更与终止.....	30
十四、其他.....	31

一、总 则

（一）为了进一步完善广州海鸥卫浴用品股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”或“海鸥卫浴”）治理结构，实现对公司中高层管理人员和核心业务人员的长期激励与约束，充分调动其积极性和创造性，使其利益与公司长远发展更紧密地结合，实现企业可持续发展，本公司根据有关法律、法规、行政规章和规范性文件以及海鸥卫浴《公司章程》的规定，制定《广州海鸥卫浴用品股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）。

（二）本计划制定所遵循的基本原则：

- 1、公平、公正、公开；
- 2、符合法律、法规、行政规章及规范性文件和公司章程的规定；
- 3、激励和约束相结合，有利于公司的可持续发展。

（三）本计划由公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定，经公司董事会审议通过，中国证监会备案无异议后，提交股东大会批准实施。

二、激励对象

（一）本计划按照国家相关法律、行政法规、政府部门规范性文件的规定，根据岗位价值及对公司业绩所做贡献等因素确定激励对象。

（二）激励对象的范围包括：

- 1、公司董事（不包括独立董事）；
- 2、公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及根据《公司章程》规定应为高级管理人员的其他人员；
- 3、由董事长提名、薪酬与考核委员会考核后经董事会认定的中层管理人员和核心业务人员。

任何持有上市公司5%以上有表决权的股份的主要股东，未经股东大会批准，不得参加激励计划。

对于中层管理人员和核心业务人员选择、确定激励对象的考核标准包括：（1）

在公司任科长职级以上人员，服务时间较长(现任职科长者之工龄4年以上)；(2) 具有资深、丰富的专业技术能力或管理能力；(3) 在工作中具有卓著的绩效，为公司发展、利润做出突出的贡献；(4) 具有很好的发展潜质，与公司长远发展契合。

列入激励对象的中层管理人员和核心业务人员主要为公司重要的采购、生产、销售、技术、财务等部门的经理或副经理、车间主管或副主管以及分公司或子公司经理或副经理、部门的经理或副经理、车间主管或副主管，对公司的运营管理和业绩有着较为重要和突出的贡献，其考核指标、考核办法由薪酬与考核委员会根据《股票期权激励计划实施考核办法》进行考核，结果需经董事会认定。各位中层管理人员和核心业务人员对上市公司业务和业绩的贡献的具体描述如下表：

序号	姓名	职务	贡献描述
1	高大勇	董事	高大勇先生现任本公司董事、副总经理，具有深厚的理论基础和技术攻关能力，在公司运营管理领域具有丰富的专业经验。对公司暖通空调、温度、压力控制阀等研发与销售领域的开拓创新和利润创造贡献巨大。
2	陈巍	副总经理	陈巍先生现任本公司副总经理，主管本公司信息系统营运及企业战略研究；凭借其对企业运营管理和企业战略的实践经验，为企业的持续改善和经营战略确定，提供科学而系统的数据支持。为企业的高级管理人员。
3	王文江	资深总监	王文江先生现任本公司资深总监，在研发和工艺开发方面经验丰富，为公司培养了大批研发技术人才。为公司的核心管理、技术人才。
4	方伟华	生产总监	方伟华先生现任公司生产总监，生产管理经验丰富，同时带领技术团队及生产骨干推动公司节能减排专案项目的落实。为公司核心管理、技术人才。
5	陈定	董事	陈定先生现任本公司董事，在企业财务管理和财务预算管理及企业内部审计等方面具有深厚的理论基础和实践经验。
6	张红星	总厂长	张红星先生现任公司番禺厂总厂长，通过其务实的管理风格，使得番禺厂生产制造得以如期、如质、如量的交货。为公司核心管理人才。
7	段景胜	厂长	段景胜先生现任生产厂长，在模具制造与设计、专案改善方面拥有丰富的实践经验。为公司核心管理、技术人才。
8	袁训平	副总经理	袁训平先生现任本公司副总经理，在机械制造与产品研发方面具有深厚的理论和丰富的经验，在企业研发系统建设和人才培养及生产力提升等方面贡献巨大。为企业的高级管理人员。

9	刘熠	总监	刘熠先生现任本公司营销总监，通过其专业的商务沟通服务，很好地维护了公司与客户的关系。为公司核心业务人才。
10	崔鼎昌	副总经理	崔鼎昌先生现任本公司副总经理，董事会秘书，具有丰富的企业管理理论和实践经验，在对企业人力资源战略布局和体系建设方面极具造诣，为企业的人才储备和企业文化建设不断注入活力和动力。同时在对公司治理、信息披露、投资者关系管理以及企业公共关系管理等董事会秘书工作方面贡献甚伟。
11	王瑞泉	董事	王瑞泉先生现任本公司董事、副总经理，在卫浴五金行业积逾20多年经验，具有丰富的生产制造管理及国际商务营销经验。在公司生产运营管理及国际营销市场开拓方面取得巨大成绩。
12	唐万佑	副总经理	唐万佑先生现任本公司副总经理，擅长于生产制造和企业生产管理，凭借十余年的卫浴制造业的生产运营管理实践，带领着生产团队多次攻克生产制造工艺难关，不断地提升着企业的制造能力和制造工艺水平。为公司的高级管理人员。
13	陈少飞	子公司 副总经理	陈少飞先生现任子公司南鸥副总经理，在企业总体营运目标达成及所辖子公司绩效改善、专案推行等方面绩效良好。为公司核心管理人才。
14	陈国瑞	资深总监	陈国瑞先生现任公司资深总监，对企业的营销指标达成和营销模式的战略布局贡献卓著。为公司的核心业务人才。
15	谷宝良	子公司 副总经理	谷宝良先生现任子公司珠海承鸥副总经理，带领团队攻克了无铅铜水龙头的研发、生产、制造工艺和技术难关，为公司立足无铅铜市场立下战功。是公司核心管理、技术人才。
16	庞维宏	财务总监	庞维宏先生现任本公司财务总监（财务负责人），拥有多年大型上市公司财务管理经验，在企业财务数据报送和信息披露工作中，保证了财务数据的正确性和准确性。在履行上市公司财务总监工作职责过程中，忠诚勤勉，认真负责。为公司赢得了良好的对外形象。为公司高级管理人员。
17	蔡进富	资深总监	蔡进富先生现任本公司资深总监，主管公司的物流管理和物料采购及供应商管理工作。对企业物流系统科学运转、采购物料的成本节约、以及实现与供应商的和谐共赢关系贡献卓著。为企业的核心管理人才。
18	王敏琳	总监	王敏琳女士现任公司总监，主要负责品质管理工作，以其丰富的工作经验，高效落实质量管理体系、文件与流程运行维护以及测量系统分析和实验室稳定运行，保证了公司产品的出货品质。为公司的核心管理人才。
19	黄呈文	分公司 厂长	黄呈文先生为本公司珠海分公司生产厂长，专精于生产制造管理，在相关产品满足客户需要方面做出了巨大贡献。为公司核心管理人才。
20	张铁林	子公司 副总经理	张铁林先生现任子公司北鸥副总经理，以其勤于敬业的职业精神，极具眼光的经营视角，实现了北鸥数次历史性跨越，为企业长远发展做出突出贡献。

21	宋云清	子公司 执行副总	宋云清先生现任子公司北鸥执行副总，专精于企业运营和生产管控。在其带领下有效落实公司的生产经营目标，并有力的给予本公司战略上的零件供应商物流配送支持。
22	宋自修	总经特助	为公司事业部总经理特别助理，对公司节约采购成本方面贡献卓著。
23	乐美贵	经理	负责珠海厂区的生产管理，具有多年的生产管理经验，同时培养了一大批后备人才。是公司的管理骨干。
24	梁红	经理	体系维护中心经理，对 ISO9001, ISO14001, OHSAS18000, SA8000 内审、外审著力很深，对公司持续改善，注意甚多。
25	刘春华	总经理助理	担任产品报价工作，经验丰富，是公司的管理骨干人才。
26	冯仁军	总监	冯仁军总监，带领珠海研发团队解决了生产面临的多项难题，为公司的成产做出了突出贡献。
27	蔡巧玲	经理	为公司内部审计室经理，擅长于内部审计控制工作，有效落实了内控体系建设的要求和完善了上市公司内审工作的科学性和系统性建立。
28	王洪武	经理	带领团队解决了公司高精度测量方面的问题，为公司内部良品率提高、退货率降低、以及阶梯人才培养方面做出了突出贡献。
29	曹志方	总监	担任 IT 总监，对 IT 体系之建立卓有成效。
30	牛强	总监助理	为公司生产总监助理；对企业设备维护及技术改善贡献卓著。
31	周玉林	经理	为公司组装部经理，带领团队提升了整组龙头的良品率，贡献突出。
32	石艳阳	经理	为公司财务经理，勤勉尽责，带领财务团队出色地完成各项工作。在公司财务系统运行稳定与规范方面，贡献突出。
33	汪洋	经理	主要负责珠海厂区的品质管理，制定了一整套品检的步骤与标准，对公司品质检验的标准化贡献突出。
34	王学锋	经理	为公司常驻国外的产品经理，为公司新产品开发、质量问题解决和与客户同步沟通争取了时间和效率，做出了突出贡献。
35	徐达	经理	为珠海厂区财务经理，为新生产基地的财务管理、成本核算等系统的建立以及人才储备培养做出突出贡献。
36	马琳	经理	证券事务部经理，证券事务代表，对公司治理、信息披露、投资者关系管理建树甚多。
37	卢绍华	经理	主管子公司南鸥研发模具部工作，具有多年高档产品的研发经验，是公司的技术骨干。
38	徐初民	经理	子公司南鸥品保部经理，熟悉世界卫浴知名品牌的零件检验标准，是公司的技术骨干。
39	滕春堂	经理	员工服务部经理，对员工衣、食、住、行安排周到，使员工视厂如家，安心工作，是公司的管理骨干。
40	黎俊勇	经理	负责公司客户管理和业务开发，加强了与重要客户的业务合作关系，大力拓展了与国外客户的业务量，是公司的业务骨干。
41	贺容利	经理	为公司实验室经理，在实验室管理方面贡献突出，主导完成公

			司实验室通过美国机械管道装置厂内实验室认证以及获得中国合格评定认可委员会（CNAS）认可；主导数百款产品获得CVPC、EPA、AB1953、WRA3、DVGW、NF等认可标志。
42	辛钧启	经理	是珠海厂的生产管理骨干，对生产流程做出了合理性优化，简化了流程，提高了效率。
43	曾金清	经理	为公司托工部经理，通过对委外加工单位的管理和协调，有力的促进了公司生产任务的顺畅、有序完成。是公司的管理骨干。
44	何兴模	经理	为公司设保部经理，保障了设备运行的稼动率以及公司生产的稳定性和连续性。为公司的技术骨干人才。
45	邓仁勇	经理	番禺厂制造部经理，其带领生产团队按时按量按质完成生产任务，得到公司客户的肯定。是公司的管理骨干。
46	沈斌	资深工程师	为公司制造三部资深工程师，推动多款产品的技术改善专案，贡献卓著。
47	杨国忠	经理	为公司制造四部经理，攻克多项水龙头技术难关。为公司管理技术骨干人才。
48	刘春江	资深工程师	对公司技术团队的优化做出了突出贡献，同时培养了一大批后备人才。
49	余传斌	资深工程师	珠海厂区技术骨干，对技术改进、新产品开发、异常处理有丰富的经验。
50	晏国伟	项目经理	主导管件流水线建立、ERP 报价系统建立、新产品开发工作等多个项目绩效显著。
51	吴坚平	副经理	珠海厂研发骨干，具有多年产品开发经验，参与开发了多项龙头产品。
52	周雪辉	分副经理	珠海厂制造部副经理，带领的生产部门成绩显著，是公司的主要中层干部和管理骨干。
53	曾派利	副经理	工作勤恳踏实细致，稳定了重要客户的业务发展，是公司的业务骨干。
54	陈燕妮	副经理	组建并领导了子公司南鸥业务团队迅速拓展了南鸥业务从无到有的成长。是公司的业务骨干。
55	夏峰	经理	为公司采购部经理，从事供应链管理与开发工作。对于维护公司与供应商之间良好关系上贡献卓著。
56	刘成红	副经理	是子公司南鸥研发部副经理，为公司的技术骨干，参与了多项龙头组件产品的研发、中试过程。
57	戴永春	副经理	为公司生管二部副经理，以其专业的生产运作能力，保障公司各环节、各工序的制程稳定和高效运行，贡献卓著。
58	柳青松	副经理	为公司电镀部副经理，在电镀技术和团队管理上绩效卓著。
59	杨小涛	副经理	公司人力资源部副经理，对公司人力资源，尤以培训模块建树硕大。
60	彭继贤	副经理	为公司制造四部副经理，有效落实组装部门系统整合与现场物流配送顺畅运转工作，绩效卓著。

61	吴永义	副经理	为子公司南鸥生管部副经理，是公司的主要中层干部和管理骨干，现场负责南鸥的生产质量管理体系。
62	魏刚	资深工程师	公司制造三部资深工程师，为公司攻克多项技术难题，有效地改善了公司技术瓶颈的存在，是公司的技术骨干。
63	温金祥	副经理	主要负责材料管理工作，改革材料管理，较大幅度地降低了主要原材料的浪费。是公司的管理骨干。
64	彭乾风	项目经理	主导的产品开发项目绩效显著，并在部门建设上培养了一大批设计人才，主导多项专利申请，为公司往高方向发展保驾护航。
65	郭敏坚	副经理	先后服务了国外多个大客户，为海鸥进一步拓展国外新客户和新业务奠定了基础，是公司的业务骨干。
66	梁波涛	副经理	子公司南鸥制造部副经理，是公司的主要中层干部和管理骨干，主要负责南鸥的产品制造流程。
67	赵亮	总厂长助理	番禺厂总厂厂长助理，为公司主要中层干部和管理骨干，有力地协助厂长进行生产、采购、质量管理方面工作。
68	顾洪刚	科长	ERP 专家，是公司信息化系统的技术骨干，是公司建立、运行 ERP 系统的主要专家。
69	龙艳飞	副经理	是珠海厂制造骨干，带领的生产部门成绩显著，同时培养了一大批制造系人才，为公司的发展积累了资源。
70	李彩银	科长	为公司外观评审科科长，推动并建立了公司外观评审工作体系。为公司资深外观专业人才。
71	姚葆莪	科长	为子公司珠海爱迪生机加科科长，在产品工艺及改善方面贡献卓著，有效提升了新设备加工工艺改造效率。
72	何钻宜	科长	先后服务了多个国外重大客户，是公司业务骨干，现正带领客服团队，争取新的业务机会和发展。
73	金帮成	科长	模具科科长，主要负责新产品模具开发，是公司技术骨干。
74	谢冰	科长	公司进口管理业务骨干，保证了进口物流顺畅到位。
75	马琳琳	科长	逐年提升客户业务量，持续与大客户增加产品订单，是公司的业务骨干。
76	李建红	科长	为子公司珠海爱迪生技术骨干，在产品技术创新、技术攻关方面绩效突出。
77	温德平	代理副理	为公司产品开发技术骨干，月平均开发数量，以及准时率、成功率指标绩效突出。
78	李轲	科长	为番禺厂区成本控制主管，为公司成本控制与成本降低工作做出突出贡献。
79	欧阳祖金	科长	为珠海厂区成本控制与核算主管，为成本控降、节约做出了突出贡献。
80	罗同保	科长	带领团队进行技术改进绩效显著，为公司节约了大量人力成本。
81	张贵平	科长	为公司组装科科长，在现场管理、准时出货管理方面绩效突出。
82	薛本君	科长	为公司 PVD 的发展做出了突出贡献。

83	黎大平	科长	有效提升工作效率及降低了品检工作人力成本，为公司品检部门技术骨干。
84	邹袖怡	科长	为子公司南鸥机加科科长，是公司的技术骨干，有利地保障了南鸥加工机器设备的稳定运行。
85	刘洪波	科长	为公司整组品检科科长，保证了公司整组水龙头的品质。为公司技术骨干。
86	刘智峰	科长	为公司整组科科长，积极推进公司整组龙头生产的稳步提升。为公司生产骨干干部。
87	李星	科长	公司人事行政科科长，对企业人事行政工作熟练，绩效突出。
88	韩琳	科长	公司品标一科科长，负责量具设计审校、规范产品质量要求等工作，绩效突出。
89	刘诗华	副经理	为公司仓储部副经理，对仓储物流管理经验丰富，工作绩效突出。
90	刘祥武	科长	公司品标科二科科长，负责新产品开发作业指导书、规具设计审校；编制及修订作业规范等工作，绩效突出。
91	胡纯	科长	公司客户服务科科长，提升并稳定了与多个重要客户的业务发展，绩效突出。
92	许湘泉	科长	为子公司南鸥模具科科长，是公司的技术骨干，主持开发了龙头组建等多款模具。
93	郭彦军	科长	公司人力资源科科长，绩效突出，尤其在员工绩效管理方面。
94	黄燕	科长	船务科管理骨干，在及时出货报关、货款回收，以及降低运输报关费用等方面工作绩效显著。
95	史本林	科长	主导零件开发，月平均开发数量，以及准时率、成功率指标绩效显著。
96	刘斌	科长	为公司供应链管理科科长，有效地推动了公司供应链管理体系的建设。为公司管理骨干。
97	杜小甫	科长	为公司生管科科长，工作绩效显著，为生管后备发展干部。
98	程文明	科长	为公司电镀技术科科长，将专业与实践相结合，有力的提升了电镀技术水平再上台阶；为公司技术骨干。
99	苏洪林	科长	公司董事会稽核室科长，凭依法律专业背景，勤于任事，敢于担当。绩效甚佳。
100	彭俊义	科长	承担公司多项专利申请及科技计划项目，积极完成新技术开发案数十项，绩效显著。
101	华梅芳	科长	为公司财务科科长，工作绩效显著，在工资核算体系方面贡献颇大。
102	肖勇安	科长	为公司生管科科长，保障了生产系统运行以及上下工序货品移转的顺畅，绩效显著。
103	陈志勇	科长	公司保安科科长，在维护公司财产及员工财产生命安全等安保工作上贡献卓著。

上述激励对象中，陈少飞、卢绍华、徐初民、邓仁勇、陈燕妮、刘成红、吴

永义、梁波涛、邹袖怡、许湘泉、刘斌等11人为广州南鸥卫浴用品有限公司（海鸥卫浴全资持股100%）的员工，谷宝良、乐美贵、冯仁军、汪洋、辛钧启、余传斌、吴坚平、温金祥、龙艳飞、金帮成、罗同保、薛本君、黎大平等13人为珠海承鸥卫浴用品有限公司（海鸥卫浴全资持股100%）的员工，黄呈文、周雪辉、欧阳祖金等3人为广州海鸥卫浴用品股份有限公司珠海分公司的员工，张铁林、宋云清等2人为黑龙江北鸥卫浴用品有限公司（控股子公司，海鸥卫浴持股51%）的员工，姚葆莪、李建红、张贵平等3人为珠海爱迪生节能科技有限公司（全资持股100%）的员工，王学锋为盈兆丰国际有限公司（海鸥卫浴全资持股100%）的员工，其余70人为广州海鸥卫浴用品股份有限公司的员工。

（三）上述第（一）、（二）条所列人员有下列情况之一的，不能成为本计划的激励对象：

- 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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；
- 4、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核，考核结果不符合规定的。

（四）本计划的激励对象不包括独立董事、监事、持有公司5%以上股份的主要股东、控股股东中馥投资有限公司以及实际控制人唐台英、戎启平、叶焯、李培基、林峰及该等实际控制人的配偶及直系近亲属。

（五）本计划的上述所有激励对象除参与本公司的股票期权激励计划外，没有再参与其他上市公司的激励计划，没有参加两个以上上市公司的激励计划。

三、股票期权激励计划所涉及的股票来源、数量和种类

（一）本计划所涉及股票的来源为公司向激励对象定向发行的普通股。公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%。

（二）本计划的有效期为五年。本计划拟授予激励对象的股票期权所涉及股票数量不超过1,447.06万股，占公司股本总额的4.31%。

(三) 本计划拟授予股票期权所涉及的标的股票种类为公司A股股票。

(四) 本计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

(五) 本公司为2006年股票市场新老划断后的首发上市的公司，2006年11月10日首次公开发行股票4,450万股，2006年11月24日于深圳证券交易所上市；除控股股东、实际控制人、发起人股东持有的限售股外，其余均为流通股。2009年11月之后，公司全部股票均为流通股。公司不需要进行股权分置改革，公司及发起人股东也严格履行了首发时关于避免同业竞争和3年限售期的承诺，不存在违反承诺的情形。

四、股票期权的行权价格及确定方法

(一) 本计划股票期权的行权价格为5.67元/股。满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以按5.67元的价格购买1股公司股票。

(二) 本计划股票期权的行权价格为下列价格较高者：

- 1、本计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价；
- 2、本计划草案摘要公布前30个交易日内的公司股票平均收盘价。

五、股票期权的授予数量

(一) 本计划股票期权的授予数量根据激励对象人数、股票期权的预期收益水平和激励对象绩效评价等因素确定。

(二) 本计划实施时激励对象获授股票期权的数量见下表：

序号	姓名	职务	获授期权份数(万份)	期权总量比例	占股本总额比例
1	高大勇	董事	36.5	2.52%	0.1088%
2	陈巍	副总经理	31.9	2.20%	0.0951%
3	王文江	资深总监	16	1.11%	0.0477%
4	方伟华	生产总监	16	1.11%	0.0477%
5	陈定	董事	31.5	2.18%	0.0939%
6	张红星	总厂长	36	2.49%	0.1073%
7	段景胜	厂长	12	0.83%	0.0358%
8	袁训平	副总经理	31.5	2.18%	0.0939%

9	刘熠	总监	30	2.07%	0.0894%
10	崔鼎昌	副总经理	20	1.38%	0.0596%
11	王瑞泉	董事	56	3.87%	0.1669%
12	唐万佑	副总经理	51.5	3.56%	0.1535%
13	陈少飞	子公司副总经理	15	1.04%	0.0447%
14	陈国瑞	资深总监	10	0.69%	0.0298%
15	谷宝良	子公司副总经理	30	2.07%	0.0894%
16	庞维宏	财务总监	36.5	2.52%	0.1088%
17	蔡进富	资深总监	20	1.38%	0.0596%
18	王敏琳	总监	16	1.11%	0.0477%
19	黄呈文	分公司厂长	10	0.69%	0.0298%
20	张铁林	子公司副总经理	20	1.38%	0.0596%
21	宋云清	子公司执行副总	25	1.73%	0.0745%
22	宋自修	总经特助	14.17	0.98%	0.0422%
23	乐美贵	经理	14.26	0.99%	0.0425%
24	梁红	经理	12.83	0.89%	0.0382%
25	刘春华	总经助理	11.88	0.82%	0.0354%
26	冯仁军	总监	16	1.11%	0.0477%
27	蔡巧玲	经理	15.84	1.09%	0.0472%
28	王洪武	经理	14.4	1.00%	0.0429%
29	曹志方	总监	16	1.11%	0.0477%
30	牛强	总监助理	11.52	0.80%	0.0343%
31	周玉林	经理	10.22	0.71%	0.0305%
32	石艳阳	经理	15.98	1.10%	0.0476%
33	汪洋	经理	11.66	0.81%	0.0347%
34	王学锋	经理	8.7	0.60%	0.0259%
35	徐达	经理	12.83	0.89%	0.0382%
36	马琳	经理	16	1.11%	0.0477%
37	卢绍华	经理	16	1.11%	0.0477%
38	徐初民	经理	12.67	0.88%	0.0378%
39	滕春堂	经理	12.38	0.86%	0.0369%
40	黎俊勇	经理	16	1.11%	0.0477%
41	贺容利	经理	11.09	0.77%	0.0330%
42	辛钧启	经理	12.67	0.88%	0.0378%
43	曾金清	经理	10.08	0.70%	0.0300%
44	何兴模	经理	11.52	0.80%	0.0343%
45	邓仁勇	经理	7.41	0.51%	0.0221%
46	沈斌	资深工程师	11.52	0.80%	0.0343%
47	杨国忠	经理	12.67	0.88%	0.0378%
48	刘春江	资深工程师	11.74	0.81%	0.0350%
49	余传斌	资深工程师	11.35	0.78%	0.0338%
50	晏国伟	项目经理	9.36	0.65%	0.0279%
51	吴坚平	副经理	11.66	0.81%	0.0347%

52	周雪辉	副经理	11.78	0.81%	0.0351%
53	曾派利	副经理	15.34	1.06%	0.0457%
54	陈燕妮	副经理	13.5	0.93%	0.0402%
55	夏峰	经理	10.37	0.72%	0.0309%
56	刘成红	副经理	12.96	0.90%	0.0386%
57	戴永春	副经理	11.81	0.82%	0.0352%
58	柳青松	副经理	11.52	0.80%	0.0343%
59	杨小涛	副经理	12.24	0.85%	0.0365%
60	彭继贤	副经理	11.52	0.80%	0.0343%
61	吴永义	副经理	10.04	0.69%	0.0299%
62	魏刚	资深工程师	9.79	0.68%	0.0292%
63	温金祥	副经理	8.64	0.60%	0.0257%
64	彭乾风	项目经理	12.82	0.89%	0.0382%
65	郭敏坚	副经理	14.75	1.02%	0.0440%
66	梁波涛	副经理	14.17	0.98%	0.0422%
67	赵亮	副总助理	12.67	0.88%	0.0378%
68	顾洪刚	科长	12.24	0.85%	0.0365%
69	龙艳飞	副经理	8.99	0.62%	0.0268%
70	李彩银	科长	6.48	0.45%	0.0193%
71	姚葆莨	科长	9.24	0.64%	0.0275%
72	何钻宜	科长	10.87	0.75%	0.0324%
73	金帮成	科长	10.01	0.69%	0.0298%
74	谢冰	科长	8.8	0.61%	0.0262%
75	马琳琳	科长	13.38	0.92%	0.0399%
76	李建红	科长	10.51	0.73%	0.0313%
77	温德平	代理副理	8.5	0.59%	0.0253%
78	李轲	科长	8.69	0.60%	0.0259%
79	欧阳祖金	科长	8.21	0.57%	0.0245%
80	罗同保	科长	6.77	0.47%	0.0202%
81	张贵平	科长	9.36	0.65%	0.0279%
82	薛本君	科长	7.34	0.51%	0.0219%
83	黎大平	科长	6.26	0.43%	0.0187%
84	邹袖怡	科长	9.53	0.66%	0.0284%
85	刘洪波	科长	7.2	0.50%	0.0215%
86	刘智峰	科长	7.49	0.52%	0.0223%
87	李星	科长	9.72	0.67%	0.0290%
88	韩琳	科长	9.27	0.64%	0.0276%
89	刘诗华	副经理	7.63	0.53%	0.0227%
90	刘祥武	科长	8.93	0.62%	0.0266%
91	胡纯	科长	10.73	0.74%	0.0320%
92	许湘泉	科长	11.75	0.81%	0.0350%
93	郭彦军	科长	7.95	0.55%	0.0237%
94	黄燕	科长	10.08	0.70%	0.0300%

95	史本林	科长	8.78	0.61%	0.0262%
96	刘斌	科长	8.21	0.57%	0.0245%
97	杜小甫	科长	8.35	0.58%	0.0249%
98	程文明	科长	8.71	0.60%	0.0260%
99	苏洪林	科长	9.6	0.66%	0.0286%
100	彭俊义	科长	9.07	0.63%	0.0270%
101	华梅芳	科长	6.48	0.45%	0.0193%
102	肖勇安	科长	7.92	0.55%	0.0236%
103	陈志勇	科长	8.28	0.57%	0.0247%
合计			1447.06	100.00%	4.3121%

公司中层管理人员、核心业务人员的分配方案由董事长提议、董事会决定，监事会负责核查有关人员的名单。

(三) 非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票累计不得超过公司股本总额的1%。

六、股票期权的获授条件和行权条件

(一) 激励对象必须满足下列条件，才能获授股票期权：

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) 存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。

3、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核，考核结果符合规定。

4、公司业绩考核条件达标：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，授权日前一会计年度比起上一会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润的增长率不低于行业（行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工

制造”下的“其他轻工制造”)前三年的净利润(归属于上市公司股东扣除非经常性损益后)的平均增长率。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法(行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”下的“其他轻工制造”)确定。具体13家同行业公司(包括海鸥卫浴)包括中福实业、大亚科技、升达林业、美克股份、宜华木业、海鸥卫浴、成霖股份、青岛金王、冠福家用、新海股份、梅花伞、威华股份、帝龙新材。

(二) 在行权限制期与行权有效期内,激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件:

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) 存在《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形。

3、经薪酬与考核委员会根据《考核办法》考核,考核结果符合规定。

4、公司业绩考核条件达标:

在期权激励计划期限内,授予的期权在每一个行权期内的行权需要达到下列业绩指标条件方可实施:

(1) 第一个行权期:

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算,2012年比起2011年会计年度,归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润的增长超过8%,且不低于行业的净利润(归属于上市公司股东扣除非经常性损益后)的平均水平;扣除非经常性损益后的加权平均的净资产收益率不低于6%,且不低于行业的加权平均的净资产收益率(扣除非经常性损益后)的平均水平。

(2) 第二个行权期:

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，2013年比起2012年会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润的增长超过8%，且不低于行业的净利润(归属于上市公司股东扣除非经常性损益后)的平均水平；扣除非经常性损益后的加权平均的净资产收益率不低于6%，且不低于行业的加权平均的净资产收益率（扣除非经常性损益后）的平均水平。

(3) 第三个行权期：

按照经审计后的净利润扣除非经常性损益后的数值计算，2014年比起2013年会计年度，归属于上市公司股东的扣除非经常损益后的净利润的增长超过8%，且不低于行业的净利润(归属于上市公司股东扣除非经常性损益后)的平均水平；扣除非经常性损益后的加权平均的净资产收益率不低于6%，且不低于行业的加权平均的净资产收益率（扣除非经常性损益后）的平均水平。

公司在上述期间内由于股票增发、配股等股权再融资而使公司净资产较大幅度增加而影响净资产收益率的可比性时，在计算当期和次一年度的净资产收益率指标时，该等股权再融资导致的净资产增加额可相应予以扣除。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。

在等待期和行权限制期内，各年度归属于公司股东的净利润不低于授予日前最近三个会计年度的净利润的平均水平（2008—2010年度的归属于公司股东的净利润分别为4,798.04万元、1,762.3万元、7,408.52万元，三年的平均值为4,656.29万元）且不为负；归属于公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于授予日前最近三个会计年度的净利润（归属于上市公司股东扣除非经常性损益后）的平均水平（2008—2010年度的归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润分别为4,859.52万元、1,470.35万元、6,922.13万元，三年的平均值为4,417.33万元）且不为负。同时，2008—2010年度公司的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率分别为6.92%、2.01%、9.09%，三年的平均值为6.01%。

同行业样本公司由董事会按照相关行业划分方法（行业定义为申银万国证券研究所发布的行业分类“360000轻工制造”下的“其他轻工制造”）确定。具体13家同行业公司（包括海鸥卫浴）包括中福实业、大亚科技、升达林业、美克股份、宜华木业、海鸥卫浴、成霖股份、青岛金王、冠福家用、新海股份、梅花伞、威华股份、帝龙新材。

(三) 激励对象在授权日之后的第2年可以开始行权，行权有效期为3年，每年可行权额度为获授额度的33%、33%、34%。

(四) 如果由于国家法律、行政法规或者统一的会计制度等要求变更会计政策，导致年度净利润/利润总额出现重大变化，则可由董事会根据实际情况决定在计算上述行权条件指标时，是否剔除有关非正常因素并对上述行权条件进行修正。若进行修正，需由会计师、律师等中介机构出具相关专业意见，提交股东大会审议，并报中国证监会备案无异议。

七、股票期权的有效期限、授权日、行权限制期、行权有效期、可行权日和禁售期

(一) 本计划授予的股票期权有效期为自股票期权授权日起的5年。

(二) 在公司股东大会审议批准本计划之日起30日内，公司应当按相关规定召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。

授权日必须为交易日，且不得为下列期间：

- 1、定期报告公布前30日；
- 2、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 3、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

(三) 行权限制期为股票期权自授权日至股票期权首次可以行权日止的期限。本计划激励对象获授的股票期权行权限制期为1年，在限制期内不可以行权。

(四) 行权有效期为首次可以行权日至股票期权失效日止的期限，本计划股票期权行权有效期为3年。超过行权有效期的，其行权权利自动失效，并不可追溯行使。

(五) 激励对象可以自行行权限制期满后开始行权，可行权日必须为交易日，且在行权有效期内。激励对象应当在公司定期报告公布后第2个交易日至下一次定期报告公布前10个交易日内行权，但不得在下列期间内行权：

- 1、重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；
- 2、其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

(六) 本计划的股票期权行权安排如下：

1、第一个可行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满12个月后的首个交易日起至授权日起满24个月的交易日当日止，可行权总量为477.53万股，占可行权的标的股票总数的33%。如果激励对象有部分或全部已获授并可在第一个行权期内行权的股票期权超过第一个行权期的有效期，则该部分或全部超过有效期的股票期权将终止行使，予以注销。

2、第二个可行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满24个月后的首个交易日起至授权日起满36个月的交易日当日止，可行权总量为477.53万股，占可行权的标的股票总数的33%。如果激励对象有部分或全部已获授并可在第二个行权期内行权的股票期权超过第二个行权期的有效期，则该部分或全部超过有效期的股票期权将终止行使，予以注销。

3、第三个可行权期：在满足规定的行权条件下，激励对象自授权日起满36个月后的首个交易日起至授权日起满48个月的交易日当日止，可行权总量为492万股，占可行权的标的股票总数的34%。如果激励对象有部分或全部已获授并可在第三个行权期内行权的股票期权超过第三个行权期的有效期，则该部分或全部超过有效期的股票期权将终止行使，予以注销。

（七）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》及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事、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、在本次股票期权激励计划的有效期内，如果《公司法》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《公司法》和《公司章程》的规定。

八、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一） 期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积金转增股份、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：

1、资本公积金转增股份、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）； Q 为调整后的股票期权数量。

2、配股：

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

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。

3、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

若在行权前有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股或派息等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

$$P=P_0 \div (1+n)$$

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）； P 为调整后的行权价格

2、配股：

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

其中：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；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）；P 为调整后的行权价格。

3、缩股：

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀ 为调整前的行权价格；n 为缩股比例（即1 股股票缩为n 股股票）；P 为调整后的行权价格。

4、派息：

$$P=P_0-V$$

其中：P₀ 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。但是调整后的行权价格不得低于1元/每份期权。

5、增发：公司在发生增发新股的情况下，股票期权价格不做调整。

（三） 期权激励计划调整的程序

1、公司股东大会授权董事会依上述已列明的原因调整股票期权数量或行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，应及时公告并通知激励对象。

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，应经董事会作出决议并经股东大会审议批准。

3、若有上述调整情形发生，公司应当聘请律师就上述调整是否符合《上市公司股权激励办法》及其他有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》和本计划的规定向董事会出具专业意见，并及时公告。

九、股权激励会计处理方法及对业绩的影响

（一） 股票期权激励的会计处理方法

根据《企业会计准则第11号—股份支付》和《股权激励有关事项备忘录3号》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划成本进行计量和核

算：

1、授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用Black-Scholes 期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。期权成本应在经常性损益中列支。

3、可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

4、行权日会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

（二）股票期权激励计划对业绩的影响测算

根据《企业会计准则第11号—股份支付》和《股权激励有关事项备忘录3号》的有关规定，公司选择Black-Scholes期权定价模型对本计划授予的股票期权的公允价值进行测算，具体测算模型和相关参数取值如下：

$$C = S * N(d_1) - Le^{-rT}N(d_2)$$

其中：

$$d_1 = \frac{\ln \frac{S}{L} + (r + 0.5 * \sigma^2) T}{\sigma * \sqrt{T}}$$

$$d_2 = \frac{\ln \frac{S}{L} + (r - 0.5 * \sigma^2) T}{\sigma * \sqrt{T}} = d_1 - \sigma \sqrt{T}$$

C—期权的理论价值

L—期权交割价格，假定为 5.67 元

S—所交易金融资产现价，为 5.36 元，取自基准日为 2011 年 9 月 28 日的收盘价

T—期权有效期，为 5 年

r—连续复利计无风险利率，为 3.7768%，取自基准日为 2011 年 9 月 28 日的无风险利率（五年期国债到期收益率）

σ^2 —股票历史波动率（年度化方差），为 0.5272，取自基准日为 2011 年 9 月 28 日的 50 个月的历史波动率

$$N()—\text{正态分布变量的累积概率分布函数} \left(\frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{d_n} e^{-\frac{x^2}{2}} dx \right)$$

根据上述定价模型计算本计划授予的每份期权的理论价格为 2.5745 元，1,447.06 万份期权的理论总价值为 37,255,131.03 元，即需要摊销的股票期权成本为 37,255,131.03 元，该成本将在激励计划等待期内进行摊销。

假设包括由于职务变更、解雇、辞职、丧失劳动能力、死亡等原因导致的不能行权的比例为 10%，则在激励计划有效期内本计划对公司的业绩影响如下表：

单位：元

期间	年度摊销影响损益合计
2011 年度	
2012 年度	11,064,773.92
2013 年度	11,064,773.92
2014 年度	11,400,070.09
2015 年度	
合计	33,529,617.93

（三）股票期权激励计划对公司持续经营能力的影响

公司实施股票期权激励计划有助于完善公司的法人治理结构，健全和完善对公司董事、高级管理人员、中层管理人员和核心业务人员的长期激励和约束机制，稳定核心技术人员和核心业务人员等优秀人才，提高公司的市场竞争能力和可持续发展能力，保证公司发展战略和经营目标的实现，形成公司与个人共同持续发展的企业文化，促进公司保持长期、持续、稳定的发展。

（四）股票期权激励计划对公司股东权益的影响

本股票期权激励计划中行权价格是按照股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司股票收盘价及前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价之较高者确定的。根据股票期权激励计划形成的利益机制，只有公司股票价格上涨，激励对象才会获得利益，因此，股票期权激励计划的内在机制对于激励对象和股东

的利益取向是一致的，不会损害股东利益。

另外，激励对象行权相当于认购了公司定向发行的新股，将增加公司的资金。本激励计划的行权价格为5.67元，2011年6月30日的公司每股净资产为2.32元。假设激励对象按上述行权价格行权后，假设1,447.06万份股票期权全部行权，则公司将获得8,204.83万元现金，公司的所有者权益（净资产）将增加8,204.83万元，每股净资产也会增加。

十、激励计划的实施程序、公司授予期权及激励对象行权的程序

（一）制定和实施激励计划的程序

1、2011年9月29日，薪酬与考核委员会负责拟定激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议；对董事长提名的激励对象名单进行考核，并提交监事会核查。

2、2011年9月29日，公司召开第三届董事会第十二次临时会议，审议通过了激励计划和《考核办法》。

3、2011年9月29日，独立董事徐绍宏、钱明星、刘斌发表独立意见，认为激励计划有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

4、2011年9月29日，公司召开第三届监事会第十次会议，对股票期权激励对象的名单进行了核实，并出具了核查意见。

5、2011年10月10日，在董事会审议通过激励计划后的2个交易日内，公司在深圳证券交易所网站公告了董事会决议、激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会核查意见等文件。

6、2011年10月12日，公司聘请律师—北京市时代九和律师事务所对激励计划出具法律意见书。

7、公司将激励计划有关申请材料报送中国证监会备案无异议，并同时抄报深圳证券交易所和中国证监会广东监管局。

8、在中国证监会对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，并同时公告法律意见书。公司股票期权激励计划的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，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

9、独立董事就激励计划向所有股东征集委托投票权。

10、股东大会审议激励计划。

11、董事会根据股东大会的授权办理开设证券账户、信息披露、登记结算、股票期权授予、锁定、解锁、行权、注销等相关事宜。

（二）履行股票期权的程序

1、薪酬与考核委员会于每期考核年度的年度报告公布后，根据《考核办法》对本计划中已经列明的激励对象和由董事长提名的中层管理人员和核心业务人员进行考核，对考核合格者，依据本激励计划规定拟定股票期权的分配方案。

2、董事会对股票期权的行权条件、激励对象资格进行审查确认；

3、监事会核实薪酬与考核委员会拟定的分配方案中激励对象名单是否与股东大会批准的激励计划中规定的对象相符。

4、薪酬和考核委员会拟定的分配方案，报由董事会批准。

5、在年度股东大会上，监事会应当就激励对象名单核实情况进行说明。

（三）期权激励对象行权的程序

1、期权激励对象向薪酬与考核委员会提交《股票期权行权申请书》，提出行权申请。

2、激励对象的行权申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。

3、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜。

4、向公司登记部门办理公司变更登记手续。

十一、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利与义务

1、公司有权要求激励对象按其所任职岗位的要求为公司工作，如激励对象不能胜任所任职工作岗位或者考核不合格者，经公司董事会批准，可以依照中国证监会的有关文件及本计划的规定取消激励对象尚未行权的股票期权；

2、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，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权；

3、公司根据国家有关税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

4、公司不为激励对象依本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；

5、公司应当根据本计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的相关规定，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、登记结算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；

6、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

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、激励对象有权且应当依照本计划的规定行权，并按照有关规定锁定股份；

3、激励对象不得将其获授的股票期权转让或用于担保或偿还债务；

4、激励对象因本计划获得的收益，应按国家有关税收法律法规缴纳个人所得税及其它税费；

5、法律、法规规定的其他相关权利和义务。

十二、公司、激励对象发生异动时如何实施股权激励计划

（一）因任何原因导致公司实际控制人发生变化的，或公司发生合并、分立的，授出的股票期权若未获准行权，则全部予以注销；若授出的股票期权若有部分或全部已获准行权但尚未行权，则该部分或全部已获行权但尚未行权的股票期权终止行权，予以注销。

（二）激励对象发生职务变更、解雇、辞职、丧失劳动能力、死亡按以下方式处理：

1、职务变更

激励对象发生公司内正常职务变更的，其获授的股票期权不作变更，仍可按本计划规定行权。

激励对象因工作调动离开公司的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可在离职之日起的六个月内继续行权，其未获准行权的期权予以注销。

如果激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作、损害公司利益、触犯法律法规等而发生的职务变更，其已获准行权但尚未行权的股票期权终止行使，其未获准行权的期权予以注销。

2、解雇

激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，损害公司利益、触犯法律法规等被公司解雇的，其已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

3、辞职

激励对象辞去公司职务的，其已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的期权予以注销。

4、丧失劳动能力

激励对象因工伤丧失劳动能力的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可在离职之日起的六个月内继续行权，其未获准行权的期权予以注销。

5、退休

激励对象因达到国家或公司规定的退休年龄退休而离职的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可在退休之日起的六个月内继续行权，其未获准行权的期权予以注销。

6、死亡

激励对象死亡的，其已获准行权但尚未行权的股票期权可在死亡之日起的六个月内，由其合法继承人继续行使其已经获准行权但尚未行权的股票期权，其未获准行权的期权予以注销。

对于因上述原因被终止行权或注销的股票期权，经董事会审议批准后由公司办理注销。

十三、本计划的变更与终止

(一) 本计划的变更属中国证监会有关文件（包括其将来不时进行的修订或任何替代其的其他法律、法规或规范性文件）规定应由股东大会审议的，由股东大会审议批准；其他变更由董事会决定。

(二) 公司股东大会授权董事会因资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项调整股票期权数量或行权价格。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，应经董事会作出决议并经股东大会审议批准。

(三) 在本计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施本计划，不得向激励对象继续授予新的股票期权，激励对象根据本计划已获准行权但尚未行权的股票期权终止行使并被注销，未获准行权的期权予以注销：

- 1、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、因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 3、公司经营亏损导致无限期停牌、取消上市资格、破产或解散；
- 4、公司回购注销股份，不满足上市条件，公司退市；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

(四) 在股票期权激励计划实施过程中，激励对象出现如下情形之一的，其已获准行权但尚未行使的期权应当终止行使并被注销，未获准行权的期权予以注销：

- 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、高级管理人员情形的；
- 4、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；
- 5、违反国家有关法律法规及公司章程规定的。

(五) 董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，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注销。

十四、其他

(一) 公司不得为激励对象依本计划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。

(二) 公司披露本计划草案至本计划经股东大会审议通过后30日内，公司不得进行增发新股、资产注入、发行可转换债券等重大事项。

(三) 本计划中的有关条款，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、法规及行政性规章制度执行。本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。

(四) 激励对象违反本计划、《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。

(五) 董事会授权薪酬与考核委员会制订本计划管理办法。

(六) 本计划的解释权归公司董事会。

广州海鸥卫浴用品股份有限公司

2011年11月28日