

东莞勤上光电股份有限公司

DONGGUAN KINGSUN OPTOELECTRONIC CO.,LTD

(注册地址：东莞市常平镇横江夏村)



首期股票期权激励计划

(草案修订稿)

二〇一二年七月

声明

本公司及董事会全体成员保证本激励计划内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

特别提示：

1、本激励计划依据《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）》、《股权激励有关备忘录》及其他法律、法规、规章，以及东莞勤上光电股份有限公司（以下简称“勤上光电”或“公司”或“本公司”）《公司章程》制定。

2、公司拟授予激励对象455.8万份股票期权，每份股票期权拥有在计划有效期内按照预先确定的价格购买 1 股公司股票的权利；股票来源为公司向激励对象定向发行人民币普通股（A 股）股票。

3、本次拟授予的股票期权数量所涉及的标的股票数量为455.8万股，占本激励计划(草案)签署时公司股本总额的2.433%。

4、首期股票期权的行权价格为29.40元。该行权价格不低于下列价格较高者：

（1）股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价：29.40元；

（2）股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价：29.37元。

5、行权安排

本激励计划有效期为自股票期权授权日起4年。首次授予的股票期权自授权日起满 12 个月且 2012 年年度报告公告后，激励对象应在可行权日内按 40%：30%：30%的行权比例分三期行权，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。行权期安排如下：（根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》等相关规定，该日不得行权的除外）

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	40%
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	30%

6、行权条件

根据《东莞勤上光电股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）》，激励对象行权的前一年度，其绩效经考核达到相应的考核要求。

（1）公司层面业绩考核内容

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

本计划授予的股票期权，在三个行权期中，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。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核指标
第一个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2012年净利润增长率不低于20%； 2012年加权平均净资产收益率不低于6.5%。
第二个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2013年净利润增长率不低于45%； 2013年加权平均净资产收益率不低于7%。
第三个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2014年净利润增长率不低于75%； 2014年加权平均净资产收益率不低于7.5%。

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，2012、2013年、2014年净利润指归属于母公司所有者的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如果公司发生公开发行或非公开发行行为，则发行当年新增加的净资产及其对应净利润额不计入净利润净增加额和净资产的计算。若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。

除此之外，股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属

于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

(2) 个人层面业绩考核内容

根据公司《首期股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）》，如个人年度考核结果未能达到考核办法中规定的相关考核标准（即达不到 D 级），则激励对象不能进行股票期权本年度的行权，对应权期所获授的可行权数量由公司注销。

公司层面考核达标及个人考核结果达到考核办法中规定的相关考核标准（即达到 D 级（含）以上），激励对象才具备股票期权本年度的行权资格；公司层面考核不达标或个人考核达不到 D 级，激励对象均不能进行股票期权本年度的行权，对应权期所获授的可行权数量由公司注销。

7、激励对象行使股票期权的资金全部以自筹方式解决。本公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划行使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。

8、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会审核无异议、公司股东大会批准。

9、本公司承诺，自公司披露本激励计划草案至本激励计划经股东大会审议通过 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转换债券等重大事项。

10、公司审议股票期权激励计划的股东大会将采取现场投票和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。公司独立董事将在股东大会召开前征集委托投票权。

11、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日内，公司将按有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。

12、股权激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

一、释义.....	6
二、股票期权激励计划的目的.....	7
三、激励对象的确定依据和范围.....	7
四、激励计划的股票来源与数量.....	8
五、激励对象的期权分配情况.....	8
六、激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期.....	9
七、股票期权的行权价格和行权价格的确定方式.....	11
八、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排.....	11
九、实施股票期权激励计划的会计处理及对经营业绩的影响.....	14
十、激励计划的调整方式和程序.....	17
十一、实行股票期权激励计划、股票期权授予及激励对象行权的程序.....	19
十二、公司与激励对象的权利与义务.....	21
十三、股票期权激励计划变更、终止及其他事项.....	22
十四、附则.....	24

东莞勤上光电股份有限公司

首期股票期权激励计划（草案修订稿）

一、释义

除非另有说明，以下名词或简称在本激励计划中具有如下含义：

勤上光电、公司、本公司	指东莞勤上光电股份有限公司
激励计划、本激励计划	指东莞勤上光电股份有限公司首期股票期权激励计划（草案修订稿）
股票期权、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价格和条件购买公司一定数量股份的权利
高级管理人员	指公司董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他人员
核心业务（技术）人员	指公司各事业部总经理、副总经理、厂长、总监、经理、主任、工程师等人员
激励对象	指依据本激励计划获授股票期权的人员
授权日	指公司向激励对象授予股票期权的日期
可行权日	指激励对象可以行权的日期，可行权日必须为交易日
行权	指激励对象根据本计划，在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买公司股票的行为
行权价格	指公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买公司股票的价格
有效期	指从股票期权授权日起到股票期权失效为止的时间段
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
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
《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）》
《备忘录》	指《股权激励有关备忘录 1-3 号》
《考核办法》（修订稿）	指《东莞勤上光电股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法》（修订稿）
《公司章程》	指《东莞勤上光电股份有限公司章程》

二、股票期权激励计划的目的

（一）进一步完善公司治理结构，健全公司激励、约束机制，形成良好均衡的价值分配体系。

（二）通过实现股东、公司和个人利益的一致，维护股东权益，为股东带来更高效、更持续的回报。

（三）有效调动公司高级管理人员和核心业务、技术人员的积极性和创造性，吸引和保留优秀管理人才和业务、技术骨干，保证公司发展战略和经营目标的实现。

三、激励对象的确定依据和范围

（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》、《备忘录》及其他有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象的范围

- 1、公司董事（不包括独立董事、拥有公司 5%以上股权的董事）；
- 2、公司高级管理人员（不包括拥有公司 5%以上股权的高级管理人员）；
- 3、公司核心业务（技术）人员。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有被激励对象必须在本激励计划的考核期内于公司或公司的控股子公司任职并已与公司签署劳动合同。

(三) 有下列情形之一的，不能成为本激励计划的激励对象

- 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》第 147 条规定的不得担任董事、监事、高级管理人员情形的。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划情形的，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。

四、激励计划的股票来源与数量

公司拟授予激励对象 455.8 万份股票期权，每份股票期权拥有在可行权日以行权价格和行权条件购买 1 股公司人民币普通股（A 股）股票的权利。

(一) 标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行人民币普通股（A 股）股票作为本激励计划的股票来源。

(二) 标的股票数量

本次拟授予的股票期权数量为 455.8 万份，所涉及的标的股票数量为 455.8 万股，占激励计划（草案）签署时公司股本总额的 2.433%。

五、激励对象的期权分配情况

(一) 股票期权的分配情况

激励对象的范围为公司董事、高级管理人员、公司核心业务（技术）人员，共 114 人，占员工总数的 5.43%。具体分配情况如下：

类别	姓名	职务	授予股票期权数量（万份）	占本次授予股票期权总数的比例	占《股权激励计划（草案）》签署时公司
----	----	----	--------------	----------------	--------------------

					总股本的比例
董事、高级管理人员	黄冠志	董事、总经理	13	2.852%	0.069%
	毛晓斌	副总经理兼财务总监	15	3.291%	0.080%
	祝炳忠	副总经理	12	2.633%	0.064%
	李保亭	副总经理	5	1.097%	0.027%
	孙伟华	副总经理	8	1.755%	0.043%
	徐来添	副总经理	4	0.878%	0.021%
	黄锦波	副总经理	10	2.194%	0.053%
	韦莉	董事会秘书	9	1.975%	0.048%
核心业务（技术）骨干	——	共 106 人	379.8	83.326%	2.027%
总计			455.8	100.00%	2.433%

以上高级管理人员经公司董事会聘任，其他激励对象均为本公司薪酬与考核委员会根据公司情况确认的在公司任职的核心业务（技术）骨干。

（二）本次激励对象中，无公司监事，无持股 5% 以上的主要股东或实际控制人，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。本次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。

（三）公司需聘请律师对上述激励对象的资格和获授是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》及本激励计划出具意见。

（四）公司监事会需对上述激励对象进行核查，并在股东大会上就核实情况予以说明。

（五）任何一名激励对象累计获授的股票期权所涉及的股票总数未超过公司总股本的 1%。

六、激励计划的有效期、授权日、可行权日、禁售期

（一）激励计划的有效期

本激励计划有效期为自股票期权授权日起 4 年。

（二）激励计划的授权日

股票期权授权日在本激励计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议批准后由股东大会授权董事会确定。授权日不得晚于公司股东大会审议通过本计划后的 30 日。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）激励计划的可行权日

本激励计划授予的股票期权自授权日起满 12 个月且 2012 年年度报告公告后可以开始行权。激励对象应按本激励计划规定的行权比例分期行权，可行权日为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，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。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《深圳证券交易所股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

（四）标的股票的禁售期

- 1、激励对象转让其持有的本公司股票，应当符合《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所上市规则》等法律法规的有关规定。
- 2、激励对象转让其持有的勤上光电股票，应当符合届时有效的《公司章程》的规定；
- 3、激励对象为公司董事、高级管理人员的，不得违反法律、法规、规章和规范性文件及届时有效的《公司章程》有关公司董事、高级管理人员转让其所持公司股份的限制性规定；若在股票期权有效期内《公司法》等相关法律法规关于董事、高级管理人员转让所持有公司股票的相关规定进行了修改，上述人员转让其持有的勤上光电股票，应当符合转让时《公司法》及勤上光电《公司

章程》的规定。

4、激励对象因违反上述规定，所得收益归公司所有，董事会将收回其所得收益。

七、股票期权的行权价格和行权价格的确定方式

（一）股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 29.40 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份股票期权可以以 29.40 元的价格购买 1 股公司股票。

（二）股票期权行权价格的确定方式

授予的股票期权的行权价格取下述两个价格中的较高者：

1、股票期权激励计划草案摘要公布前一个交易日的公司标的股票收盘价：29.40 元；

2、股票期权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价：29.37 元。

八、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排

（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、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时必须同时满足如下条件：

1、根据《东莞勤上光电股份有限公司首期股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）》，激励对象行权的前一年度绩效经考核达到 D 级（含）以上标准。

2、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。

3、激励对象未发生如下任一情形：

(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、监事、高级管理人员情形的。

4、业绩条件

(1) 公司层面业绩考核内容

财务业绩考核的指标主要包括：净利润增长率、净资产收益率。

本计划授予的股票期权，在三个行权期中，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。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	绩效考核指标
第一个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2012年净利润增长率不低于20%； 2012年加权平均净资产收益率不低于6.5%。
第二个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2013年净利润增长率不低于45%； 2013年加权平均净资产收益率不低于7%。
第三个行权期	以2011年归属于上市公司股东的净利润为基数，2014年净利润增长率不低于75%； 2014年加权平均净资产收益率不低于7.5%。

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润二者孰低者作为计算依据，2012、2013年、2014年净利润指归属于母公司所有者的净利润。由本次股权激励产生的期权成本将在经常性损益中列支。

如果公司发生公开发行或非公开发行行为，则发行当年新增加的净资产及其对应净利润额不计入净利润净增加额和净资产的计算。若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。

除此之外，股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

（2）个人层面业绩考核内容

根据公司《首期股票期权激励计划实施考核办法（修订稿）》，如个人年度考核结果未能达到考核办法中规定的相关考核标准（即达不到 D 级），则激励对象不能进行股票期权本年度的行权，对应的权期所获授的可行权数量由公司注销。

公司层面考核达标及个人考核结果达到考核办法中规定的相关考核标准（即达到 D 级（含）以上），激励对象才具备股票期权本年度的行权资格；公司层面考核不达标或个人考核达不到 D 级标准，激励对象均不能进行股票期权本年度的行权，对应的权期所获授的可行权数量由公司注销。

（三）行权安排

本激励计划有效期为自股票期权授权日起 4 年。首次授予的股票期权自授予日起满 12 个月且 2012 年年度报告公告后，激励对象应在可行权日内按 40%：30%：30%的行权比例分三期行权，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。首次授予期权行权期安排如下：（根据《上市公司股权激励管理办法（试行）》等相关规定，该日不得行权的除外）

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	40%
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	30%

九、实施股票期权激励计划的会计处理及对经营业绩的影响

（一）股票期权的会计处理

根据《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》的有关规定，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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

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

授权日的公允价值。

2、等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，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，并按照股票期权授权日的公允价值，将当期取得的服务计入制造费用、销售费用和管理费用（以下简称“成本费用”），同时计入资本公积中的其他资本公积。

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）股票期权理论价值的测算：

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：

计算期权价值时相关参数取值如下：

1、行权价格：29.40 元，股票期权激励计划草案摘要公告前 1 交易日的公司标的股票收盘价和股票期权激励计划草案摘要公告前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价取孰高。

2、授权日价格：32.34 元，（注：假设授权日的价格相对草案公告日前 1 交易日的公司标的股票收盘价上涨 10%，实际授权日期权价值最终以授权日公司股票收盘价等数据为参数计算）。

3、期权的剩余存续期限：首次授予的股票期权，每个行权期所对应股票期权的存续时间分别为 2 年、3 年和 4 年；

4、历史波动率：取本激励计划草案摘要公告前 30 个交易日公司股票的历史波动率，具体数值为 41.82%。

5、无风险收益率：以中国人民银行制定的金融机构存款基准利率来代替无

风险收益率。采用中国人民银行制定的 2 年期存款基准利率 4.4% 代替在第一个行权期行权的股票期权的无风险收益率，以 3 年期存款基准利率 5% 代替在第二个行权期行权的股票期权的无风险收益率，以 3 年期和 5 年期存款基准利率的平均值 5.25% 代替在第三个行权期行权的股票期权的无风险收益率。

6、预期可行权数量：首次授予的期权行权数量为 455.8 万份。

项目	第一个行权期	第二个行权期	第三个行权期	合计
每份股票期权公允价值（元/份）	9.92	12.11	13.92	-
股票期权份数（万份）	182.32	136.74	136.74	455.8
期权总成本（万元）	1,808.61	1,655.92	1,903.42	5,367.96

根据上述参数，455.8 万份股票期权的理论总价值为 5,367.96 万元。将在股票期权激励计划等待期内根据相关会计规定在等待期内分别计入成本费用，同时计入资本公积。

（三）实施股票期权激励计划对公司财务状况、经营业绩和现金流量的影响：

假设全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，根据上述测算，需要摊销的股票期权成本为 5,367.96 万元。期权费用的摊销会对公司的经营业绩造成一定的影响。

1、根据《企业会计准则第 11 号-股份支付》的有关规定，按可行权的股票期权的数量和授权日的公允价值，以权益结算的股份支付换取职工提供服务的，应当以授予职工权益工具的公允价值计量并计提相关成本费用。因此，实施激励计划将会影响公司未来四年净利润、每股收益等指标。

本次股票期权的有效期限设定为 4 年，假设 2012 年 7 月 1 日为股票期权激励计划的授权日，则该等期权的有效期限可至 2016 年 7 月 1 日。将上述期权理论价值对应的管理费用进行分摊，其中，第一个行权期可行权部分在授权日起之后 1 年内分摊；第二个行权期可行权部分在授权日起之后 2 年内平均分摊；第三个行权期可行权部分在授权日起之后 3 年内平均分摊。预计各年分摊费用明细如下：

年份	2012年	2013年	2014年	2015年	合计
分摊的期权费用(万元)	1635.52	2366.74	1048.45	317.24	5,367.96
对每股收益的影响(元/股)(注)	-0.09	-0.13	-0.06	-0.02	-

注：计算时假设公司本次股票期权激励计划的业绩指标可以实现，计算总股本以18,733.5万股计算。

2、根据《企业会计准则第11号—股份支付》的规定，公司股票期权费用应在期权等待期内，以对期权行权数量的最佳估计为基础，按照期权授予日的公允价值，计入各年度相关成本或费用。且该成本费用应在经常性损益中列示。因此，期权费用的确认会对公司的经营业绩造成一定的影响，但不会直接减少公司净资产。当激励对象行权时，将相应增加公司的总股本、净资产。

3、若激励对象行权，公司总股本将增加，并获得融资现金流入。按照激励对象全部行权测算，公司获得资金的最大金额为13400.52万元。

本计划下的期权授予成本将在董事会确定授权日后根据 Black-Scholes 期权定价模型进行估计，此处的成本估算仅为模拟估算，该成本不能直接作为成本进行处理，尚需经审计师认可。受实际授权日的不同，实际的成本与此处计算的成数据可能有所差异。

十、激励计划的调整方式和程序

(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、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。

3、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。

4、增发

若在股票期权行权前公司增发股票，股票期权数量不做调整。

（二）股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股、缩股等事项，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； P 为调整后的行权价格。

2、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。

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。

4、配股

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

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）； P 为调整后的行权价格。

5、增发

若在股票期权行权前公司增发股票，行权价格不做调整。

在行权前勤上光电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，经以上公式调整后的行权价格不得为负。

（三）激励计划的调整程序与授权

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。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《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

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。

十一、实行股票期权激励计划、股票期权授予及激励对象行权的程序

（一）实行股票期权激励计划的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会审议。

2、董事会审议通过股票期权激励计划草案，独立董事应当就股权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、董事会审议通过股票期权激励计划草案后的 2 个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案摘要、独立董事意见。

5、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书。

6、股票期权激励计划报中国证监会备案，同时抄报深圳证券交易所和深圳证监局。

7、在中国证监会对股票期权激励计划备案无异议后，公司发出召开股东大会的通知，并同时公告法律意见书。

8、独立董事就股票期权激励计划向所有股东征集委托投票权。

9、股东大会审议股票期权激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

10、股东大会批准股票期权激励计划，股票期权激励计划即可以实施。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 30 日内，公司将按有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。

（二）授予股票期权的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权授予方案。

2、董事会审议批准董事会薪酬与考核委员会拟定的股票期权授予方案。

3、监事会核查授予股票期权的激励对象的名单是否与股东大会批准的股票期权激励计划中规定的对象相符。

4、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。

5、公司于授权日向激励对象送达《股票期权授予通知书》一式两份。

6、激励对象在三个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将一份送回公司。

7、公司根据激励对象签署情况制作股票期权激励计划管理名册，记载激励对象姓名、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。

8、公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定办理实施股票期权激励计划的相关事宜。

（三）激励对象行权的程序

1、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、董事会授权薪酬与考核委员会对申请人的行权资格与行权条件审查确认。

3、激励对象的行权申请经董事会薪酬与考核委员会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，激励对象应将行权资金按照公司要求缴付给公司指定账户，并经注册会计师验资确认。

5、向登记结算公司申请办理登记结算事宜。

6、向公司登记部门办理公司变更登记手续。

十二、公司与激励对象的权利与义务

（一）公司的权利义务

1、公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作，若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，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。

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。

3、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应交纳的个人所得税及其它税费。

4、公司不得为激励对象依股票期权激励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、公司应当根据股票期权激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等的有关规定，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、激励对象应按照本激励计划的规定行权的资金来源于自筹资金。

3、激励对象有权且应当按照本激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

5、激励对象因本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。

6、激励对象在行权后离职的，应当在3年内不得从事与公司同业竞争的相关工作。如果激励对象在行权后离职，并在3年内从事与公司同业竞争相关工作的，激励对象应当将其因行权所得全部收益返还给公司，并承担与其行权所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（三）其他说明

公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权力，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

十三、股票期权激励计划变更、终止及其他事项

（一）公司控制权变更、合并、分立

若因任何原因导致公司发生控制权变更、合并、分立等情况时，所有授出的股票期权不作变更，激励对象不能加速行权或提前解锁。

（二）激励对象发生职务变更、离职或死亡等事项

1、激励对象职务发生变更，但仍为公司的高级管理人员或公司核心业务（技术）人员，或者被公司委派到公司的子公司任职，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、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，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

2、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。

3、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。

4、激励对象达到国家和公司规定的退休年龄退休而离职，则：

（1）若在其离职当年绩效经考核达到《实施考核办法》（修订稿）规定的考核要求，则其可在本激励计划的有效期内按规定行权，其所获授的股票期权的数量与行权价格不作变更；

（2）若在其离职当年绩效经考核未达到《实施考核办法》（修订稿）规定的考核要求，其自离职之日起所有未行权的股票期权即被取消。

5、激励对象因执行职务负伤而丧失劳动能力的，其获授的标的股票期权仍按照丧失劳动能力前本股权激励计划规定的程序和时间进行。

6、激励对象因精神病丧失民事行为能力而离职的，其获授的标的股票期权将由其监护人代其持有，并按照丧失民事行为能力前本股权激励计划规定的程序和时间进行。

7、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，由公司注销。

(三) 公司发生如下情形之一时，应当终止实施股权激励计划，激励对象根据股票期权激励计划已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

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。

(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，其已获授但尚未行使的期权应当终止行使：

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《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司高级管理人员情形的。

十四、附则

1、本激励计划自公司股东大会批准之日起生效；

2、本激励计划的解释权属于公司董事会。

东莞勤上光电股份有限公司

2012年7月9日