

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)的修订说明

东莞勤上光电股份有限公司(以下简称“公司”或“勤上光电”)2012年5月16日第二届董事会第十一次会议和第二届监事会第九次会议审议通过了《公司首期股票期权激励计划(草案)及其摘要》,并在巨潮资讯网、《中国证券报》、《证券时报》、《证券日报》和《上海证券报》刊登了《公司首期股票期权激励计划(草案)及其摘要》、《第二届董事会第十一次会议决议公告》、《第二届监事会第九次会议决议公告》等相关文件,完成了规定的信息披露工作。

根据中国证券监督管理委员会沟通反馈意见,并结合公司实际情况,公司对披露的《公司首期股票期权激励计划(草案)》进行了修订、补充和完善。本次股票期权激励计划草案补充和修改的主要内容如下:

一、对特别提示第2条、第3条和第6条作如下修订:

修订后:

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%。

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。

修订前：

2、公司拟授予激励对象470万份股票期权，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470万股，占本激励计划签署时公司股本总额的2.509%。

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》，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。

各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	绩效考核目标
第一个行权期	以2011年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数，2012年净利润增长率不低于20%； 以2011年营业收入为基数，2012年营业收入增长率不低于17%。
第二个行权期	以2011年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数，2013年净利润增长率不低于45%； 以2011年营业收入为基数，2013年营业收入增长率不低于40%。
第三个行权期	以2011年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数，2014年净利润增长率不低于75%； 以2011年营业收入为基数，2014年营业收入增长率不低于65%。

若无特殊说明，上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后孰低的净利润。同时本次股权激励产生的股票期权成本将在经常性损益中列支。若公司发生再融资行为，则新增加的净资产对应的净利润及营业收入不计入当年及下一年净利润及营业收入行权指标的计算。但是本次股权激励计划定向增发新增的净资产对应的净利润及营业收入应计入当年及今后年度行权指标的计算。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。

二、对《首期股票期权激励计划（草案）》“四、激励计划的股票来源与数量”作如下修订：

修订后：

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%。

修订前：

公司拟授予激励对象 470 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 470 万份，所涉及的标的股票数量为 470 万股，占本激励计划签署时公司股本总额的 2.509%。

三、对《首期股票期权激励计划（草案）》“五、激励对象的期权分配情况（一）股票期权的分配情况”作如下修订：

修订后：

（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。

修订前：

（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 119 人。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（%）	占目前公司总股本的比例（%）
董事、高级管理人员	黄冠志	董事、总经理	13	2.77%	0.069%
	毛晓斌	副总经理兼财务总监	15	3.19%	0.080%
	祝炳忠	副总经理	12	2.55%	0.064%
	李保亭	副总经理	5	1.06%	0.027%
	孙伟华	副总经理	8	1.70%	0.043%
	章道波	副总经理	6	1.28%	0.032%
	徐来添	副总经理	4	0.85%	0.021%
	黄锦波	副总经理	10	2.13%	0.053%
	韦莉	董事会秘书	9	1.91%	0.048%
核心业务（技术）骨干	——	共 110 人	388	82.55%	2.071%
	总计		470	100.00%	2.509%

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。

四、将《首期股票期权激励计划（草案）》“八、股票期权的获授条件和

行权条件”中的“（二）股票期权的行权条件”作如下修订。

修订后：

八、股票期权的获授条件、行权条件和行权安排

（二）股票期权的行权条件

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：

3、激励对象未发生如下任一情形：

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。

公司层面的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；公司层面的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，对应的权期所获授的可行权数量由公司注销。

（三）行权安排

修订前：

八、股票期权的获授条件和行权条件

（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》，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：

3、激励对象未发生如下任一情形：

4、行权安排

5、业绩条件

各年度绩效考核目标如表所示：

行权期	修改前绩效考核目标
第一个行权期	以2011年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数,2012年净利润增长率不低于20%； 以2011年营业收入为基数，2012年营业收入增长率不低于17%。
第二个行权期	以2011年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数,2013年净利润增长率不低于45%； 以2011年营业收入为基数，2013年营业收入增长率不低于40%。
第三个行权期	以2011年归属于上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润为基数,2014年净利润增长率不低于75%； 以2011年营业收入为基数，2014年营业收入增长率不低于65%。

若无特殊说明，上述各年度净利润指标为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益前后孰低的净利润。同时本次股权激励产生的股票期权成本将在经常性损益中列支。若公司发生再融资行为，则新增加的净资产对应的净利润及营业收入不计入当年及下一年净利润及营业收入行权指标的计算。但是本次股权激励计划定向增发新增的净资产对应的净利润及营业收入应计入当年及今后年度行权指标的计算。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。

五、将《首期股票期权激励计划（草案）》“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”的“（二）股票期权理论价值的测算”第6条、“（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”的1条、3条分别作如下修订：修订后：

（二）股票期权理论价值的测算

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。

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。

修订前：

(二) 股票期权理论价值的测算

6、预期可行权数量：首次授予的期权行权数量为 470 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）	188	141	141	470
期权总成本（万元）	1,864.96	1,707.51	1,962.72	5,535.19

根据上述参数，470 万份股票期权的理论总价值为 5,535.19 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 5,535.19 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）	1,686.48	2,440.48	1,081.12	327.12	5,535.19
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。

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 13,818 万元。

六、将《首期股票期权激励计划（草案）》“十 激励计划的调整方式和程序”中的“（一）股票期权数量的调整方法”部分内容进行修改。

草案新增加：

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。

七、将《首期股票期权激励计划（草案）》“十三、股票期权激励计划变更、终止及其他事项”中“（二）激励对象发生职务变更、离职或死亡等事项”部分内容进行修改，将原第 3 款删除，原第 4-8 款相应改为第 3-7 款。

修订后：

十三、股票期权激励计划变更、终止及其他事项

（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。

修订前：

十三、股票期权激励计划变更、终止及其他事项

(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，公司保留追讨激励对象退还其已经行使股票期权所获得的收益的权利。

4、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。

5、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》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》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。

6、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。

7、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。

8、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，其未行权的股票期权根据法律由其继承人继承，并按本股权激励计划规定的行权条件、程序和时间进行行权。

东莞勤上光电股份有限公司董事会

2012年7月9日