

## 朗姿股份有限公司

### 关于终止实施股票期权激励计划的公告

**本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。**

2012年12月11日，朗姿股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）第一届董事会第二十一次会议审议通过了《关于终止实施股票期权激励计划的议案》，一致同意终止实施《公司股票期权激励计划》及《股票期权激励计划实施考核办法》。

#### 一、股票期权激励计划实施情况

1、公司于2012年3月26日召开第一届董事会第十四次会议和第一届监事会第七次会议，审议通过了《朗姿股份有限公司股票期权激励计划（草案）》及其摘要（以下简称“股权激励计划”）、《朗姿股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》（以下简称“考核办法”）、《朗姿股份有限公司年度业绩激励基金实施方案》（以下简称：“激励基金办法”）和《关于提请股东大会授权董事会办理公司股票期权激励计划及年度业绩激励基金相关事宜的议案》。公司独立董事王世定、袁怀中、杨庆、张荣明发表了独立董事意见。公司随后将《股权激励计划》上报了中国证监会备案并获得无异议备案。

2、2012年5月10日，公司2012年第一次临时股东大会审议通过了《股权激励计划》、《考核办法》、《激励基金办法》和《关于提请股东大会授权董事会办理公司股票期权激励计划及年度业绩激励基金相关事宜的议案》。

3、2012年5月14日，公司第一届董事会第十七次会议和第一届监事会第十次会议分别审议通过了《关于调整公司股权激励计划授予对象、期权数量及行权价格的议案》和《关于确定公司股票期权激励计划首次授予相关事项的议案》。认为本次股票期权授予对象符合《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》、《股权激励有关备忘录1-3号》等法律、

法规和规范性文件及《公司章程》规定的激励对象条件，符合《股票期权激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本次股票期权激励对象的主体资格合法、有效。同意向 59 名激励对象授予 258 万份股票期权。

4、2012 年 5 月 25 日，公司股票期权激励计划首次授予的股票期权在中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司完成了授予登记，授予的期权总数为 258 万份，激励对象人数为 59 人，授予股票期权的行权价格为 35.40 元。

## 二、关于终止股票期权激励计划的原因说明

本公司股票期权激励计划实施时授予股票期权的业绩条件为：

本计划在2013—2015年的3个会计年度中，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
第一个行权期	2013年加权平均净资产收益率不低于14%，以2011年净利润为基数，2013年净利润增长率不低于80%
第二个行权期	2014年加权平均净资产收益率不低于16%，以2011年净利润为基数，2014年净利润增长率不低于145%
第三个行权期	2015年加权平均净资产收益率不低于17%，以2011年净利润为基数，2015年净利润增长率不低于210%

预留股票期权的三个行权期对应的考核年度与首次授予的股票期权考核年度一致，为2013-2015年三个会计年度。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，2013、2014年、2015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，则发行当年及下一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。

本期股票期权激励计划有效期为自股票期权授权日起五年。本次授予的股票期权自本期激励计划授权日起满 24 个月后，激励对象应在可行权日内按 30%、30%、40%的行权比例分期行权。在可行权日内，若达到《股票期权激励计划》规定的行权条件，激励对象（含预留部分授予的激励对象）可分 3 次申请行权：首次授予股票期权行权期及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
第一个行权期	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%
第二个行权期	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%
第三个行权期	自授权日起 48 个月后的首个交易日起至授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	40%

公司每年实际生效的期权份额将由公司当年财务业绩是否达到行权期业绩考核条件以及激励对象自身是否达到行权条件而最终决定。若在行权期内，达到相应行权条件，则激励对象可以在该行权期内行权，已获授但未在相应行权期内行权的股票期权不得行权，由公司注销。

由于公司自推出股权激励计划以来，激励对象中部分高级管理人员发生变化，同时为加快主业拓展，公司新引进了多名高级管理人员、核心技术人员、核心管理人员和核心销售人员，股权激励计划无法覆盖公司现任高管及新进骨干核心员工，若继续实施公司股权激励计划将无法达到预期的激励效果。公司董事会经研究并一致决定终止实施股票期权激励计划。

### 三、终止股票期权激励计划人员及会计处理

#### 1、股票期权激励计划人员名单

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（万份）	占授予期权总数的比例（%）	
1	李春仙	董事、总经理助理	19	6.69%	
2	张涵	副总经理	11	3.87%	
3	郭旭	副总经理、财务总监	11	3.87%	
4	黄国雄	副总经理、董事会秘书	11	3.87%	
高级管理人员小计			52	18.31%	
1	张春兰	市场拓展中心	总经理	11	3.87%
2	李真立	朗姿服饰	总经理	11	3.87%
3	周晓平	莱茵服装	总经理	11	3.87%
4	牛树民	莱茵服装	总经理	11	3.87%
5	司红军	第五季事业部	总监	6	2.11%

6	左后和	玛丽安玛丽	总监	6	2.11%
7	沈兵	运营管理中心	总监	6	2.11%
8	李振伟	生产管理中心	总监	4	1.41%
9	郑东浩	生产管理中心	总监	4	1.41%
10	李伟	证券投资部	证券事务代表	4	1.41%
11	董臻	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
12	王雷	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
13	赵静	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
14	段绪华	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
15	金明杰	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
16	段基文	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
17	杨成坤	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
18	孙国民	运营管理中心	高级经理	4	1.41%
19	李海汇	财务管理中心	高级经理	4	1.41%
20	胡力荣	财务管理中心	高级经理	4	1.41%
21	胡倩	财务管理中心	高级经理	4	1.41%
22	陈利欣	人力行政中心	高级经理	4	1.41%
23	张晓文	市场拓展中心	高级经理	4	1.41%
24	赵新春	市场拓展中心	高级经理	4	1.41%
25	彭蓉晖	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
26	吴昌良	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
27	姜海渊	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
28	于振生	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
29	官孙策	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
30	代书惠	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
31	冯薇	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
32	孙立坚	朗姿服饰	高级经理	4	1.41%
33	单岩颖	莱茵服装	高级经理	4	1.41%
34	任志彬	莱茵服装	高级经理	4	1.41%
35	郭敬	莱茵服装	高级经理	4	1.41%
36	陈秀桃	卓可服装	高级经理	4	1.41%
37	杨洋	卓可服装	高级经理	4	1.41%
38	张涛	卓可服装	高级经理	4	1.41%
39	李海霞	玛丽安玛丽	高级经理	4	1.41%
40	邹晓洋	第五季事业部	经理	1	0.35%
41	刘艳辉	第五季事业部	经理	1	0.35%
42	边月明	朗姿服饰	经理	1	0.35%
43	旷宏伟	朗姿服饰	经理	1	0.35%
44	颜奇	朗姿服饰	经理	1	0.35%
45	于艳敬	朗姿服饰	经理	1	0.35%
46	杨月民	朗姿服饰	经理	1	0.35%
47	廉颖	莱茵服装	经理	1	0.35%
48	马鑫	莱茵服装	经理	1	0.35%

49	王璐	莱茵服装	经理	1	0.35%
50	刘斌	莱茵服装	经理	1	0.35%
51	季爱萍	莱茵服装	经理	1	0.35%
52	郝玉丹	莱茵服装	经理	1	0.35%
53	郑玲涛(曲萌)	卓可服装	经理	1	0.35%
54	奚晓亮	玛丽安玛丽	经理	1	0.35%
55	陈帅	玛丽安玛丽	经理	1	0.35%
核心技术、管理和营销人员小计				206	72.54%
预 留				26	9.15%
合 计				284	100.00%

## 2、股票期权激励计划费用处理

预计激励计划实施对公司2012年-2016年期权成本摊销情况如下表：

年份	2012	2013	2014	2015	2016	合计
各年摊销 期权费用 (万元)	819.05	1301.81	992.01	569.29	158.63	3840.79

上述对公司财务状况和经营成果的影响仅为测算数据，最终的数据可能会有所差异，同时受本次股票期权激励计划实际期权行权数量的变动，期权的实际成本可能也会有所差异。

根据《企业会计准则》要求，公司自计划终止股权激励计划后，公司需将上述费用按照加速行权来处理，一次性计入当期费用。具体数据应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

## 三、公司监事会及独立董事意见

公司监事会审议后认为：公司董事会终止股权激励计划符合公司目前实际情况，不会影响公司的长远发展和激励对象的根本利益。终止股权激励计划符合相关法律法规规定。

独立董事认为：公司自推出股权激励计划以来，激励对象中部分高级管理人员发生变化，同时为加快主业拓展，公司新引进了多名高级管理人员、核心技术人员、核心管理人员和核心销售人员，股权激励计划无法覆盖公司现任高管及新进骨干核心员工，若继续实施公司股权激励计划将无法达到预期的激励效果。同意终止股权激励计划。

#### 四、终止股票期权激励计划对公司经营业绩的影响

鉴于公司股票期权激励计划的终止实施,不会对公司的财务状况产生实质性影响,不会影响股东的权益。同时,公司将根据相关法律法规的要求,充分考虑行业、市场,并紧密结合公司实际情况,研究和适时推出其他有效的激励计划。在此期间,公司仍会通过优化薪酬体系、绩效奖金等方式来调动核心业务(技术)骨干的积极性、创造性,以此达到预期的激励效果,促进公司持续、健康、稳定的发展。

#### 五、备查文件

- 1、第一届董事会第二十一次会议决议;
- 2、第一届监事会第十三次会议决议;
- 3、朗姿股份独立董事发表的独立意见;
- 4、金杜律师事务所出具的《关于朗姿股份有限公司终止股票期权激励计划的法律意见书》。

特此公告。

朗姿股份有限公司董事会

2012年12月12日