

公司简称：莱茵置业

公司代码：000558



莱茵达置业股份有限公司  
股票期权激励计划  
(草案)

二零一五年七月

## 特别提示

1、莱茵达置业股份有限公司（以下简称“公司”或“莱茵置业”）根据《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》和其他有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定，制定《莱茵达置业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

2、公司拟向激励对象授予 1,270 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划签署时公司股本总额 859,482,633 股的 1.48%。

为体现长期激励效应，本激励计划分两次授予给激励对象，其中，首次授予 1,150 万份，占本计划授出股票期权总数的 90.55%，占本计划签署时公司总股本的 1.34%；预留 120 万份，占本计划授出股票期权总数的 9.45%，占本计划签署时公司股本总额的 0.14%。

在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。本计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。

3、本激励计划首次激励对象为 9 人，为公司董事、高级管理人员及其他核心管理人员。

公司独立董事和监事不在本次股权激励的激励对象范围之内。除实际控制人高继胜先生，公司承诺持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属未参与本激励计划。

预留股票激励对象的确定标准与首次激励对象相同。

4、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 26.11 元，即满足行权条件后，激励对象可以按照每股 26.11 元的价格购买依据本计划向激励对象授予或发行的莱茵置业 A 股股票。本激励计划首次授予的股票期权行权价格的确定方法为不低于下述两个价格中的较高者：

（1）本激励计划（草案）及其摘要公布前一个交易日（2015 年 7 月 31 日）的莱茵置业股票收盘价 17.34 元；

(2) 本激励计划（草案）及其摘要公布前 30 个交易日内的莱茵置业股票平均收盘价 26.11 元。

公司在本激励计划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、配股及派息等事宜，公司董事会依据股东大会授权，对本计划涉及股票期权数量和行权价格做相应的调整。

预留股票期权行权价格的确定方法参照上述要求。

## 5、股票期权行权安排

(1) 首次授予的股票期权行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占授予期权数量比例
第一个行权期	自首次授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	40%

(2) 预留期权行权安排如下表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占授予期权数量比例
第一个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	50%

6、本激励计划首次授予的股票期权分三期行权，行权考核年度为 2016 年-2018 年，公司将激励对象分年度进行绩效考核，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之一。预留股票期权分两期行权，预留股票期权的行权条件与首次授予股票期权的对应行权期的行权条件一致。绩效

考核中公司业绩考核目标具体如下：

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权 第一个行权期	2016 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 1.5 亿元人民币；
首次授予股票期权 第二个行权期/预留 股票期权第一个行 权期	2017 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 2.8 亿元人民币
首次授予股票期权 第三个行权期/预留 股票期权第二个行 权期	2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 4.8 亿人民币

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。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。

如果公司在本次股票期权有效期内发生公开发行或非公开发行上市公司股票行为，则因发行股票所导致上市公司新增加的净资产额及其对应净利润额不计入本次期权业绩考核所涉及的净资产额和净利润额之中。

7、当期未满足行权条件而未能行权的期权将由公司无偿收回并统一注销；在规定行权期内未行权的股票期权，在股票期权行权期满后全部由公司无偿收回并统一注销。

8、激励对象依本激励计划进行股票期权行权的资金全部以自筹方式解决。公司承诺不为激励对象依本激励计划进行股票期权的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。

9、本计划必须满足如下条件后方可实施：经公司股东大会批准。公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，须在提供现场投票方式的同时，提供网络投票方式。独立董事就股东大会审议股权激励计划将向所有股东征集委托投票权。

10、本激励计划授权日由股东大会授权董事会确定，公司应当自股东大会审

议通过本激励计划之日起 30 日内，按相关规定召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。

11、本激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

## 目 录

特别提示.....	2
目 录 .....	6
第一章 释 义.....	7
第二章 制定本激励计划的目的.....	9
第三章 激励对象的确定依据和范围.....	10
第四章 股权激励计划具体内容.....	12
第五章 公司实行股票期权激励计划的程序、授予股票期权及激励对象行权的程序 .....	22
第六章 公司与激励对象各自的权利和义务.....	24
第七章 公司、激励对象发生异动的处理.....	26
第八章 附则.....	28

## 第一章 释 义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

莱茵置业、公司	指	莱茵达置业股份有限公司
本股权激励计划、本激励计划、本计划	指	《莱茵达置业股份有限公司股票期权激励计划（草案）》
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莱茵置业一定数量的股份，也可以放弃该种权利。
《股权激励计划实施考核办法》	指	《莱茵达置业股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、高级管理人员及其他核心管理人员
董事会	指	莱茵达置业股份有限公司董事会
股东大会	指	莱茵达置业股份有限公司股东大会
授权日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期。授权日必须为交易日。
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
可行权日	指	本计划规定的行权条件成就后，激励对象可以开始行权的日期。可行权日必须为交易日。
实施完毕	指	本计划涉及的所有股票期权被行权或注销
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	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
控股公司	指	莱茵达控股集团有限公司，公司控股股东
元	指	人民币元
《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》

《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《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 号》、《股权激励有关备忘录 2 号》和《股权激励有关备忘录 3 号》
《公司章程》	指	《莱茵达置业股份有限公司章程》

本激励计划中部分合计数与各加数直接相加之和在尾数上可能存在差异，这些差异是由四舍五入造成的。



## 第二章 制定本激励计划的目的

（一）进一步完善公司治理结构，形成良好、均衡的价值分配体系，建立股东与激励对象之间的利益共享与约束机制；

（二）强化公司与个人共同持续发展的理念和企业文化，吸引与保留优秀人才，激励长期价值的创造，促进公司长期稳定发展；

（三）健全公司的激励、约束机制，有效调动高级管理人员和关键岗位人员的积极性和创造性，确保公司一体两翼战略尤其是体育产业发展和经营目标的实现。

## 第三章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确定依据

#### （一）激励对象确定的法律依据

本计划的激励对象系根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》和《备忘录》等法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况确定的。

#### （二）确定激励对象的职务依据

本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员及其他核心管理人员。本计划的激励对象，由公司董事会审议、监事会核实。

#### （三）激励对象确定的考核依据

就本计划的激励对象的考核事宜，董事会已制定《股权激励计划实施考核办法》作为考核依据。

### 二、激励对象的范围

本计划中激励对象的具体范围包括：

#### （一）首次股票期权的激励对象包括董事和高级管理人员共 9 名；

截至 2015 年 6 月 30 日，公司共有员工 178 人，本次激励计划首次授予人数为 9 人，占员工总数的 5.06%。

预留股票期权主要授予以下人员：截至目前尚未到岗或尚处于试用期的及其他核心管理人员。预留授予部分的激励对象由董事会提出，经监事会核实后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。

公司独立董事和监事不在本次股权激励的激励对象范围之内。除实际控制人高继胜先生，公司承诺持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属未参与本激励计划。

有下列情形之一的，不能成为激励对象：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）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。

如果在本计划实施过程中，激励对象出现以上任何规定不得参与激励计划的情形，公司将终止其参与激励计划的权利，收回并注销其已被授予但尚未行权的全部股票期权。

### 三、激励对象的核实

公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

## 第四章 股权激励计划具体内容

### 一、股票期权激励计划的股票来源

本计划的股票来源为莱茵置业向激励对象定向发行的公司股票。

### 二、拟授予股票期权的数量与涉及标的股票数量

公司拟向激励对象授予 1,270 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，占本激励计划签署时公司股本总额 859,482,633 股的 1.48%。其中首次授予 1150 万份，占本计划授予权益总数的 90.55%，占本激励计划签署时公司股本总额的 1.34%；预留 120 万份，占本次计划授予股票期权总数的 9.45%，占本激励计划签署时公司股本总额的 0.14%。

包括本计划在内，公司全部有效的股权激励计划涉及的标的股票总数累计未超过公司已发行总股本的 10%。

### 三、股票期权激励计划的分配

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	标的股票占目前总股本的比例
高继胜	董事长	350	27.56%	0.41%
陶 椿	董 事	100	7.87%	0.12%
黄国梁	董 事	100	7.87%	0.12%
郇 琦	董 事	100	7.87%	0.12%
高建平	董 事	100	7.87%	0.12%
许忠平	副总经理	100	7.87%	0.12%
王银海	副总经理	100	7.87%	0.12%
徐 超	董事会秘书	100	7.87%	0.12%
徐兰芝	财务总监	100	7.87%	0.12%
小 计		<b>1150</b>	<b>90.55%</b>	<b>1.34%</b>
预留部分		120	9.45%	0.14%
合计		<b>1270</b>	<b>100%</b>	<b>1.48%</b>

注：目前总股本是指本激励计划草案及摘要公告日前公司总股本。

其中：

（一）本计划中，不存在激励对象同时参加两个或两个以上上市公司股权激励计划的情况。公司实际控制人高继胜先生参与本激励计划的议案需经股东大会

审议通过后生效。

（二）任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的股票总量累计未超过目前公司总股本数的 1%。

（三）上述成为激励对象的姓名、职务信息将刊登在深交所指定的网站。

#### **四、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期**

##### （一）有效期

本激励计划的有效期为自首次股票期权授权日起 60 个月。

##### （二）授权日

授予日在本计划公司股东大会审议批准后由公司董事会确定，公司股东大会审议通过本计划，且授予条件成就后 30 日内确定，届时由公司召开董事会对激励对象进行授予，并完成登记、公告等相关程序。授予日必须为交易日，且不得为下列区间日：

- 1、定期报告公布前 30 日内；
- 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。

预留股票期权应当在本次计划首次授予日次日起 24 个月内授予激励对象，即于首次授予日起 24 个月内公司按照相关规定召开董事会确定预留股票期权的授予日，到期未授予的额度不再授予。

##### （三）等待期

等待期是指股票期权授权日至股票期权首次可行权日之间的时间间隔。本计划首次股票期权的等待期自首次授予日起算，至首次授予日起 24 个月。预留股票期权的等待期自该次授予日起算，至首次授予日起 36 个月。

##### （四）可行权日

在本计划经股东大会审议通过后，首次授予的股票期权自首次授予日起满 24 个月并满足约定条件后可以开始行权，预留股票期权自首次授予日起满 36 个月并满足约定条件后可以开始行权。可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

- 1、公司定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；
- 3、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；
- 4、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《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

#### （五）禁售期

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。本激励计划的禁售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、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和高级管理人员的，在其任职期间每年转让的股份不得超过其所持有公司股份总数的 25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，不得将其持有的公司股份买入后 6 个月卖出，或者卖出后 6 个月内又买入的，由此所得收益归本公司所有，公司董事应当收回其所得收益。

3、在本激励计划有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中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》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

## 五、股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

### （一）首次股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

本次授予的首次股票期权的行权价格为 26.11 元。

本次授予的首次股票期权的行权价格取下列两个价格中的较高者：

- 1、本激励计划草案及其摘要公布前一个交易日（2015 年 7 月 31 日）的公司股票收盘价 17.34 元；

2、本激励计划草案及其摘要公布前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价 26.11 元。

（二）预留股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

预留股票期权行权价格的确定方法参照上述要求，即重新召开董事会确定预留部分股票期权的行权价格，并按照董事会决议公告前一个交易日的公司股票收盘价和前 30 个交易日内的公司股票平均收盘价的较高者作为股票行权价格。

## 六、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、公司未发生以下任一情形：

（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、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

（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；

（3）具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

（4）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

（二）股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权行权时必须同时满足以下条件：

1、公司未发生以下任一情形：

（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、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

（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；

(3) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员情形；

(4) 公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

3、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。

4、公司业绩达到如下要求：

在本计划股票期权行权期的三个会计年度中，各年度业绩需达到如下目标才能行权：

行权期	业绩考核目标
首次授予股票期权第一个行权期	2016 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 1.5 亿元人民币；
首次授予股票期权第二个行权期/预留股票期权第一个行权期	2017 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 2.8 亿元人民币
首次授予股票期权第三个行权期/预留股票期权第二个行权期	2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 4.8 亿人民币

注：

(1) 根据《企业会计准则》及有关规定，此次为激励计划计提的期权费用属于公司的经常性费用支出，不能作为非经常性损益在计算扣除非经常性损益后的净利润时扣除。

(2) 若在股票期权有效期内，公司发生公开或非公开发行等融资行为，则募集资金增加的净资产及募集资金项目对应的净损益不计入募集资金到账当年度及以后年度的净利润和净资产收益率的计算。

5、个人业绩考核要求

激励对象只有在上一年度绩效考核满足条件的前提下，才能部分或全额行权当期权益，具体比例依据激励对象个人绩效考核结果确定。

等级	出色	优秀	良好	合格	不合格
行权比例	1.0	0.8	0.5	0.2	0

个人考核合格及以上，则激励对象按照计划规定比例行权。反之，若个人考



核不合格，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。

### （三）行权安排

股票期权行权期及各期行权比例安排如下：

本计划首次授予期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占授予期权数量比例
第一个行权期	自首次授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	40%

本计划预留期权行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权时间	可行权数量占授予期权数量比例
第一个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自首次授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象必须在期权行权有效期内行权完毕。若达不到行权条件，则当期股票期权不得行权。若符合行权条件，但未在上述行权期全部行权的该部分股票期权由公司统一注销。

## 七、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

若在行权前公司有资本公积转增股本、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、资本公积转增股本、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股公司股票缩为 $n$ 股股票）； $Q$ 为调整后的股票期权数量。

### （二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下：

#### 1、资本公积转增股本、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、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股份公司总股本的比例）； $P$ 为调整后的行权价格。

#### 3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： $P_0$ 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。

#### 4、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。

### （三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。上市公司应当聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

因其他原因需要调整股票期权的授予数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议并经股东大会审议批准。

## 八、股票期权会计处理

### （一）股票期权的会计处理原则

根据《企业会计准则》及其应用指南，公司对于授予激励对象的股票期权遵循的主要会计政策如下：

1、以权益结算的股份支付换取激励对象提供服务的，以授予激励对象权益工具的公允价值计量；

2、对于完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取激励对象服务的以权益结算的股份支付，在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用，同时计入资本公积。

### （二）股票期权的具体会计处理方法

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布莱克—斯科尔期权定价模型确定股票期权在授权日的公允价值

2、股票期权全部行权前的每个资产负债表日会计处理：公司在股票期权全部行权前的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照股票期权在授权日的公允价值，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。

3、行权时会计处理：根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时将之前确认的“资本公积—其他资本公积”转入“资本公积—资本溢价”。

### （三）股票期权价值估计

公司采用布莱克-斯科尔斯模型（Black-Scholes Model，以下简称“B-S 模型”）对本计划下授予的股票期权的公允价值进行测算。

以 2015 年 7 月 31 日的有关数据模拟授权日当日数据，且假设可行权的股票期权数量不发生变化，相关参数假定取值如下：

- 1、股票期权的行权价格为 26.11 元；
- 2、授权日公司股票收盘价为 17.34 元；
- 3、假设激励对象在可行权期的第一天进行行权，各期期权的剩余年限分别为 2 年、3 年、4 年；
- 4、股价波动率：取本计划草案公告前三年的公司股票历史波动率 51.40%；
- 5、连续复合利率的无风险利率：以两年期国债收益率 2.5706% 作为第一个行权期的无风险利率，以三年期国债收益率 2.7290% 作为第二个行权期的无风险利率，以四年期国债收益率 3.1302% 作为第三个行权期的无风险利率；从而得出的连续复合利率分别为 2.51%，2.62%，2.95%。

根据上述参数假设和 B-S 模型估计的本次公司授予的 1,150 万份股票期权对应的理论价值总额为 4,893.34 万元，其计算如下：

行权期	期权份数 (万份)	每份期权理论价值 (元)	理论价值 (万元)
第一个行权期	345	2.91	1,004.67
第二个行权期	345	4.18	1,442.60
第三个行权期	460	5.32	2,446.08
<b>合计</b>	<b>1150</b>	<b>-</b>	<b>4,893.34</b>

### （四）授予的股票期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》的规定，公司将在股票期权全部行权前的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变化、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。

假设 2015 年 9 月 1 日为模拟授权日，且可行权的股票期权数量不发生变化，则未来几年期权成本摊销情况如下表所示：

单位：万元

行权期	期权费用合计	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
第一个行权期	1,004.67	167.44	502.33	334.89		
第二个行权期	1,442.60	160.29	480.87	480.87	320.58	
第三个行权期	2,446.08	203.84	611.52	611.52	611.52	407.68
合计	4,893.34	531.57	1,594.72	1,427.28	932.10	407.68

注：本激励计划下授予的股票期权成本将在董事会确定授权日后，根据授权日莱茵置业 A 股数据，采用 B-S 模型进行估计。此处的成本估算仅为模拟估算，该成本估算不能直接作为会计成本进行会计处理。

本激励计划的成本将在管理费用中列支。公司以目前的情况估计，在不考虑激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，本激励计划费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩指标中的净利润增长率及净资产收益率造成影响，但影响程度不大。考虑到激励计划对公司发展产生正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

预留股票期权费用待该部分股份授予后再进行处理。

## 第五章 公司实行股票期权激励计划的程序、授予股票期权及激励对象行权的程序

### 一、公司实行股票期权激励计划的程序

（一）公司董事会薪酬与考核委员会拟定本股权激励计划以及股权激励计划实施考核办法；

（二）公司董事会审议本股权激励计划以及股权激励计划实施考核办法；

（三）公司独立董事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的利益发展发表独立意见；

（四）公司监事会核实股权激励对象名单；

（五）公司聘请律师对本股权激励计划出具法律意见书；

（六）公司董事会审议通过本股权激励计划以及股权激励计划实施考核办法后，公司于次日公告董事会决议、本股权激励计划及其摘要、独立董事意见、股权激励计划实施考核办法等文件；

（七）公司独立董事就本计划的相关议案向全体股东征集委托投票权；

（八）公司发出召开股东大会的通知。

（九）股东大会审议股票期权激励计划，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式。

（十）股东大会批准股票期权激励计划后股票期权激励计划即可以实施。

### 二、公司授予股票期权的程序

1、股东大会审议通过本激励计划后，授权董事会办理具体的股票期权授予事宜。

2、公司董事会须确定本计划授予日，确认公司/激励对象已达成本计划规定的授予条件等授予相关事宜。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激励计划中规定的对象相符。

3、激励对象须配合公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的相关规定办理登记手续等事宜。

### 三、激励对象行权的程序

1、期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等；

2、公司董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权数额、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定后，公司向证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；

5、激励对象行权后，涉及注册资本变更的，向登记机构办理公司变更登记手续。

## 第六章 公司与激励对象各自的权利和义务

### 一、公司的权利和义务

（一）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，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，可根据本计划相关规定注销激励对象尚未行权的股票期权。

（二）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，可以注销激励对象尚未行权的股票期权。

（三）公司不得为激励对象依本计划进行股票期权的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。

（四）公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务。

（五）公司应当根据本股权激励计划、中国证监会、深交所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足条件的激励对象按规定进行股票期权的行权。但若因中国证监会、深交所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权或解锁并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（六）公司根据国家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它税费。

（七）法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利和义务

（一）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。

（二）激励对象用于本次激励计划股票期权行权的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象因本次激励计划获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（四）激励对象因本次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。



（五）法律、法规规定的其他相关权利义务。

## 第七章 公司、激励对象发生异动的处理

### 一、公司情况发生变化

（一）公司实际控制人发生变化，或公司发生合并、分立等事项而公司未解散的，本激励计划不作变更，继续执行。但股东大会批准的合并、分立协议另有规定的除外。

（二）公司发生合并、分立等事项而导致公司解散的，公司终止授权和激励对象行权，本激励计划终止。

（三）公司发生控制权变更、合并、分立等情形时，不得对激励对象未行权的股票期权做出加速行权的安排。

（四）公司发生以下情况之一时，本激励计划立即终止：

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。

当公司出现终止本激励计划的情形时，激励对象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作废。

### 二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内任职，或在公司下属分、子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本计划规定的程序进行。

（二）激励对象因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反执业道德、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，或因前列原因导致公司解除与激励对象劳动关系的，董事会可以决定对激励对象根据本计划自情况发生之日，对激励对象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作废。

（三）激励对象因辞职、公司裁员而离职，董事会可以决定对激励对象根据本计划自情况发生之日，对激励对象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作废。

（四）激励对象因退休而离职，自情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，自情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

2、当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，自情况发生之日，对激励对象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作废。

（六）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

激励对象若因执行职务身故的，自情况发生之日，对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并由其指定的财产继承人或法定继承人在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

若因其他原因身故的，自情况发生之日，对激励对象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作废。

（七）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

## 第八章 附则

- 一、本计划在公司股东大会审议通过后生效；
- 二、本激励计划的解释权归公司董事会。

莱茵达置业股份有限公司  
董 事 会  
二〇一五年七月三十一日