

证券简称：华邦颖泰

证券代码：002004

华邦颖泰股份有限公司  
股票期权激励计划  
(草案)

华邦颖泰股份有限公司

二〇一五年八月

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

## 特别提示

1、本激励计划依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《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 1-3 号》及其他有关法律、行政法规，以及华邦颖泰股份有限公司（以下简称“华邦颖泰”或“本公司”、“公司”）《公司章程》制订。

2、本激励计划采取的激励形式为股票期权。其股票来源为华邦颖泰向激励对象定向发行新股。

3、本计划首次授予的激励对象总人数为 556 人，激励对象包括公司的董事、上市公司及下属分子公司的中高级管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司认为应当激励的其他员工（不包括公司独立董事、监事）。

4、本计划拟向激励对象授予 5,650 万份股票期权，约占本激励计划签署时公司股本总额 188,348 万股的 3%。其中，首次授予 5,288 万份，占本计划签署时公司股本总额的 2.81%，预留 362 万份，占本计划授出权益总数的 6.41%，占本计划签署时公司股本总额的 0.19%。

5、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 13.64 元。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、派息等事宜，行权价格将做相应的调整。

预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会按照相关法律法规确定。

6、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。

7、行权安排：本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至所有期权行权或注销完毕之日止，最长不超过6年。本计划首次授予的股票期权自本期激励计划首次授予日起满18个月后，激励对象应在未来48个月内分四期行权。首次授予期权的行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权期	行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自首次授权日起18个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自首次授权日起42个月后的首个交易日起至首次授权日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个行权期	自首次授权日起54个月后的首个交易日起至首次授权日起66个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分的期权安排如下：

①若预留期权于2015年度授出，则行权安排如下：

预留行权期	预留行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
第一个预留行权期	自预留部分权益授权日起18个月后的首个交易日起至相应的授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个预留行权期	自预留部分权益授权日起30个月后的首个交易日起至相应的授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个预留行权期	自预留部分权益授权日起42个月后的首个交易日起至相应的授权日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个预留行权期	自预留部分权益授权日起54个月后的首个交易日起至相应的授权日起66个月内的最后一个交易日当日止	30%

②若预留期权于2016年度授出，则行权安排如下：

预留行权期	预留行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
第一个预留行权期	自预留部分权益授权日起18个月后的首个交易日起至相应的授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个预留行权期	自预留部分权益授权日起30个月后的首个交易日起至相应的授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个预留行权期	自预留部分权益授权日起42个月后的首个交易日起至相应的授权日起54个月内的最后一个交易日当日止	40%

8、首次授予期权的主要行权条件：

在本股票期权激励计划有效期内，以2014年净利润增长率为基数，2015-2018年的净利润增长率分别不低于50%，70%，80%，90%。

预留部分各年度股票期权考核目标如下：

①若预留期权于 2015 年度授出，则考核目标如下：以 2014 年净利润增长率为基数，2015-2018 年的净利润增长率分别不低于 50%，70%，80%，90%。

②若预留期权于 2016 年度授出，则考核目标如下：以 2014 年净利润增长率为基数，2016-2018 年的净利润增长率分别不低于 70%，80%，90%。

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

同时，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。

9、华邦颖泰承诺不为激励对象依本计划获取有关权益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。

10、华邦颖泰承诺持股 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。

11、本激励计划必须经公司股东大会批准后方可实施。

12、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。

13、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、释义 .....	6
二、股票期权激励计划的目的 .....	7
三、本激励计划的管理机构 .....	7
四、激励对象的确定依据和范围 .....	7
五、股票的来源、数量和分配 .....	8
六、激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期 .....	9
七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法 .....	12
八、激励对象获授权益、行权的条件 .....	12
九、股票期权激励计划的调整方法和程序 .....	15
十、股票期权会计处理 .....	16
十一、股票期权激励计划的实施、授予及行权程序 .....	17
十二、公司/激励对象各自的权利义务 .....	18
十三、公司/激励对象发生异动的处理 .....	17
十四、附则 .....	20

## 一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

华邦颖泰、本公司、公司	指	华邦颖泰股份有限公司。
股票期权激励计划、本激励计划、本计划	指	以华邦颖泰股票为标的，对公司董事、上市公司及下属分子公司的中高级管理人员、核心技术（业务）人员进行的长期性激励计划。
股票期权、期权	指	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本公司一定数量股票的权利。
激励对象	指	本次股票期权激励计划中获得股票期权的公司董事、上市公司及下属分子公司的中高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司认为应当激励的其他员工。
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。
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段。
行权	指	激励对象根据股票期权激励计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为。
可行权日	指	激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日。
行权价格	指	本计划所确定的激励对象购买公司股票的价格。
行权条件	指	根据股票期权激励计划激励对象行使股票期权所必需满足的条件。
《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	《股权激励有关事项备忘录 1、2、3 号》。
《公司章程》	指	《华邦颖泰股份有限公司章程》。
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。
元	指	人民币元。

## 二、股票期权激励计划的目的

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司核心人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等原则，根据《公司法》、《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 1-3 号》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制定本激励计划。

## 三、本激励计划的管理机构

（一）股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

（二）董事会是本股权激励计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本股权激励计划，报公司股东大会审批，并在股东大会授权范围内办理本计划的相关事宜。

（三）监事会是本计划的监督机构，负责审核激励对象的名单，并对本计划的实施是否符合相关法律、行政法规、部门规章和证券交易所业务规则进行监督。

（四）独立董事应当就本计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并就本计划向所有股东征集委托投票权。

## 四、激励对象的确定依据和范围

### （一）激励对象的确定依据

#### 1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象根据《公司法》、《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 1-3 号》及其他有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

#### 2、激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象为公司董事、上市公司及下属分子公司的中高级管理人员、核心技术（业务）人员以及公司认为应当激励的其他员工（不包括独立董事、

监事)。

## (二) 激励对象的范围

本计划涉及的激励对象共计 556 人，包括：

- 1、公司董事；
- 2、上市公司及下属分子公司中高级管理人员；
- 3、核心技术（业务）人员。

以上激励对象中，未含公司独立董事、监事、及持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶与直系近亲属。所有激励对象必须在本计划的考核期内于公司或子公司任职并已与公司或子公司签署劳动合同。参与本计划的激励对象目前未参加除本公司计划外的其他上市公司的股权激励计划，且符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》第八条、《股权激励有关事项备忘录 1 号》第二、七条以及《股权激励有关事项备忘录 2 号》第一条的规定。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定，但在本计划存续期间纳入激励计划以及本公司董事会认为需要调增激励数量的激励对象。预留授予部分的激励对象由公司董事会自首次授予日起 12 个月内确定，经董事会提出、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。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

## (三) 激励对象的核实

本激励计划经公司董事会审议通过后，公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在公司审批本激励计划的股东大会上予以说明。

# 五、股票的来源、数量和分配

## (一) 激励计划的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向增发的本公司 A 股普通股。

## (二) 激励计划股票的数量

本计划拟向激励对象授予 5,650 万份股票期权，约占本激励计划签署时公司股本总额 188,348 万股的 3%。其中，首次授予 5,288 万份，占本计划签署时公司股本总额的 2.81%，预留 362 万份，占本计划授出权益总数的 6.41%，占本计划签署时公司股本总额的 0.19%。每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买 1 股公司股票的权利。



参与本激励计划的任何一名激励对象因公司股权激励计划所获授的且尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过本激励计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%。

### （三）激励对象获授的股票期权的分配情况

授予的股票期权分配情况如下表所示：

人员	职位	本次获授的股票期权份数(万份)	占本次授予期权总数的比例	占目前总股本的比例
蒋康伟	副董事长	50	0.88%	0.03%
王榕	董事	50	0.88%	0.03%
吕立明	董事	37	0.65%	0.02%
彭云辉	董事、董事会秘书	50	0.88%	0.03%
董晓明	董事	225.5	3.99%	0.12%
王加荣	董事	50	0.88%	0.03%
王剑	财务总监	40	0.71%	0.02%
中层管理人员、核心技术（业务）人员（549）人		4,785.5	84.70%	2.54%
预留		362	6.41%	0.19%
合计		5,650	100%	3.00%

注：

1、本计划激励对象未参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶与直系近亲属未参与本激励计划。

2、上述任何一名激励对象因公司股权激励计划所获授的且尚在激励计划有效期内的权益总额累计未超过本激励计划提交股东大会审议之前公司股本总额的 1%。

3、预留股票期权的授予须在每次授予前召开董事会，确定相关事宜，经公司监事会核实后，报相关监管部门备案，并在指定网站按要求及时准确披露本次授予情况及激励对象的相关信息。预留部分将于首次授予完成后的 12 个月内授予。

## 六、激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日和禁售期

### （一）股票期权激励计划的有效期限

本激励计划有效期为自股票期权授予之日起至所有期权行权或注销完毕之

日止，最长不超过 6 年。

## （二）激励计划的授权日

首次授予日在本计划报公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。自公司股东大会审议通过本激励计划之日后 30 日内，公司应按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授予，并完成登记、公告等相关程序。预留部分的授予须在首次授予完成后的 12 个月内完成。

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。

## （三）激励计划的等待期

股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划授予的股票期权等待期为 18 个月。

## （四）激励计划的可行权日

在本计划通过后，每次授予的股票期权自各次的授予日起满 18 个月后可以开始行权。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《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。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，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	行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
-----	------	----------------

第一个行权期	自首次授权日起18个月后的首个交易日起至首次授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个行权期	自首次授权日起30个月后的首个交易日起至首次授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个行权期	自首次授权日起42个月后的首个交易日起至首次授权日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个行权期	自首次授权日起54个月后的首个交易日起至首次授权日起66个月内的最后一个交易日当日止	30%

预留部分的期权安排如下：

①若预留期权于 2015 年度授出，则行权安排如下：

预留行权期	预留行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
第一个预留行权期	自预留部分权益授权日起18个月后的首个交易日起至相应的授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	20%
第二个预留行权期	自预留部分权益授权日起30个月后的首个交易日起至相应的授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	20%
第三个预留行权期	自预留部分权益授权日起42个月后的首个交易日起至相应的授权日起54个月内的最后一个交易日当日止	30%
第四个预留行权期	自预留部分权益授权日起54个月后的首个交易日起至相应的授权日起66个月内的最后一个交易日当日止	30%

②若预留期权于 2016 年度授出，则行权安排如下：

预留行权期	预留行权安排	可行权数量占获授期权数量比例
第一个预留行权期	自预留部分权益授权日起18个月后的首个交易日起至相应的授权日起30个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个预留行权期	自预留部分权益授权日起30个月后的首个交易日起至相应的授权日起42个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个预留行权期	自预留部分权益授权日起42个月后的首个交易日起至相应的授权日起54个月内的最后一个交易日当日止	40%

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注销。

#### （五）激励计划的禁售期

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段。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，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、在本激励计划的有效期内，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。

## 七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

### （一）首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为 13.64 元/股。在本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司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、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整。

### （二）首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格取下列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 1 交易日的公司标的股票收盘价 13.64 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 13.12 元。

### （三）预留部分的股票期权行权价格的确定方法

预留部分在每次授予前，须召开董事会，并披露授予情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

1、本次授予情况摘要披露前一个交易日的公司标的股票收盘价；

2、本次授予情况摘要披露前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

## 八、激励对象获授权益、行权的条件

### （一）股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权：

#### 1、华邦颖泰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，除满足上述条件外，必须同时满足如下条件：

#### 1、华邦颖泰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；

（4）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

#### 3、公司层面行权业绩条件：

首次授予的期权的各年度考核目标如下表所示：

行权期	公司业绩目标
-----	--------

第一个行权期	以 2014 年为基数，2015 年净利润增长率不低于 50%；
第二个行权期	以 2014 年为基数，2016 年净利润增长率不低于 70%；
第三个行权期	以 2014 年为基数，2017 年净利润增长率不低于 80%；
第四个行权期	以 2014 年为基数，2018 年净利润增长率不低于 90%。

预留部分各年度期权考核目标如下：

①若预留期权于 2015 年度授出，则考核目标如下：

预留行权期	公司业绩目标
第一个预留行权期	以 2014 年为基数，2015 年净利润增长率不低于 50%；
第二个预留行权期	以 2014 年为基数，2016 年净利润增长率不低于 70%；
第三个预留行权期	以 2014 年为基数，2017 年净利润增长率不低于 80%；
第四个预留行权期	以 2014 年为基数，2018 年净利润增长率不低于 90%。

②若预留期权于 2016 年度授出，则考核目标如下：

预留行权期	公司业绩目标
第一个预留行权期	以 2014 年为基数，2016 年净利润增长率不低于 70%；
第二个预留行权期	以 2014 年为基数，2017 年净利润增长率不低于 80%；
第三个预留行权期	以 2014 年为基数，2018 年净利润增长率不低于 90%。

以上“净利润”指归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润。

同时，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。

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。

#### 4、事业部层面行权条件

激励对象所在事业部需完成与公司签订的绩效合约的考核要求,且为合格以上。未达标的事业部的激励对象不得行权。

#### 5、激励对象层面行权条件

在公司层面与事业部业绩考核达标的情况下,若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“合格”及以上,则激励对象根据年度考核分数对应的个人可行权比例进行行权;若激励对象上一年度个人绩效考核结果为“不合格”,则公司按照激励计划的有关规定将激励对象所获股票期权当期拟行权份额注销。

具体考核内容根据《华邦颖泰股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

## 九、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。

#### 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，经派息调整后， $P$ 仍需大于1。

### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的行权价格不做调整。

## （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。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本计划的规定向公司董事会出具专业意见。

## 十、股票期权会计处理

### （一）期权价值的计算方法

财政部于2006年2月15日发布了《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》，并于2007年1月1日起在上市公司



范围内施行。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，对首次授予的5,288万份股票期权（不含预留部分）的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）：公司每份股票期权价值为2.48元，首次授予的股票期权总价值为13,114.24万元。

## （二）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。

假设公司2015年8月底授予期权，则2015年-2020年期权成本摊销情况见下表：

期权份额 (万份)	期权价 值(元)	期权成本 (万元)	2015年 (万元)	2016年 (万元)	2017年 (万元)	2018年 (万元)	2019年 (万元)	2020年 (万元)
5,288	2.48	13,114.24	971.43	2,914.28	2,914.28	2,914.28	2,914.28	485.71

由本激励计划产生的期权成本将在经常性损益中列支。公司以目前情况估计，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，但影响程度不大。考虑激励计划对公司发展产生的正向作用，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。

## 十一、股票期权激励计划的实施、授予及行权程序

（一）本计划在公司股东大会在对股票期权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权，并且公司在提供现场投票方式的同时，提供网络投票的方式。

（二）本计划经公司股东大会审议通过后，并且符合本计划的考核规定，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。授予日必须为交易日，并符合规定。

（三）股票期权的授予、激励对象的行权程序：

### 1、股票期权的授予程序

（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) 公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，并根据中国证监会、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。

## 2、激励对象的行权程序

(1) 股票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、行权价以及股票期权持有者的交易信息等；

(2) 公司在对每个股票期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

(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) 公司向公司登记机关办理公司变更登记手续。

公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式。

## 十二、公司/激励对象各自的权利义务

### (一) 公司的权利与义务

1、公司具有对本计划的解释和执行权，对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。若激励对象出现本计划第十三条第二款规定的条件之一的，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、公司根据国家税收法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费；

3、公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益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；

4、公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务；

5、公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但若因证券交易所、中国证券登记结算有限责任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、法律法规规定的其它相关权利义务。

## **(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、激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使期权的数量；

3、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份；

4、激励对象按照激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金；

5、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务；

6、激励对象因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。

## **十三、公司/激励对象发生异动的处理**

### **(一) 公司出现下列情形之一时，本计划即行终止：**

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形；

3、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；

4、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；

5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

### **(二) 激励对象个人情况发生变化**

1、当激励对象出现下列情形之一时，其尚未行权的股票期权即全部被取消：

(1) 严重失职、渎职；

(2) 违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失；

(3) 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，由于受贿、索贿、贪污、

盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失；

(4) 激励对象辞职、因个人原因被解雇；

(5) 因犯罪行为被依法追究刑事责任；

(6) 激励对象因成为有关法律规定的不能持有公司股票或股票期权的人员。

2、激励对象出现下列情形的，其尚未进入行权期的股票期权即被取消，其已进入行权期且符合行权条件的股票期权继续有效：

(1) 激励对象因达到国家和公司规定的退休年龄而离职的；

(2) 激励对象因非执行职务死亡的（包括宣告死亡）或丧失劳动能力而与公司终止劳动关系或聘用关系的；该激励对象或其法定继承人/受遗赠人在依据本条规定行权后将不再享受本计划的其他权利；

(3) 激励对象因执行职务死亡的（包括宣告死亡）或丧失劳动能力而与公司终止劳动关系或聘用关系的；该激励对象或其法定继承人/受遗赠人在依据本条规定行权后公司将根据该激励对象被取消的股票期权价值对激励对象或其法定继承人/受遗赠人进行合理补偿；

(4) 激励对象因工作调动辞去在公司担任职务的；

(5) 激励对象劳动合同期满时，如公司提出不再续约，且激励对象不存在违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定的情况。

### 3、职务变更

激励对象在本公司或子公司发生职务变动的，其已获授股票期权不作变更，但对尚在等待期的股票期权，其个人绩效考核要求应做出合理调整；行权时的个人绩效考核应以原有职务和新职务的综合绩效考核为准，从而确定职务变更后的相应行权数量。

4、其他未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

## 十四、附则

1、本计划在公司股东大会审议通过后生效；

2、本计划由公司董事会负责解释。

华邦颖泰股份有限公司

董 事 会

二〇一五年八月四日