

证券简称：中南建设

证券代码：000961

江苏中南建设集团股份有限公司  
2019 年股票期权激励计划  
(草案)

二〇一九年五月

## 声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划不存在虚假记载、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、《江苏中南建设集团股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）由江苏中南建设集团股份有限公司（以下简称“中南建设”、“公司”或“本公司”）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》等有关法律法规和《公司章程》的规定制定。

2、本公司不存在《上市公司股权激励管理办法》第七条规定的不得实行股权激励的情形。

3、本激励计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形。

4、本激励计划采取的激励形式为股票期权。股票期权所涉及的股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司人民币普通股股票。

5、本激励计划拟向激励对象授予股票期权 13,837 万份，占本激励计划草案公告时公司总股份 3,709,788,797 股的约 3.73%。其中首次授予 11,209 万份，占本激励计划公告时公司总股份的约 3.02%，占本激励计划股票期权授予总数的 81.01%；预留授予股票期权 2,628 万份，占本激励计划公告时公司总股份的约 0.71%，占本激励计划股票期权授予总数的 18.99%。预留授予股票期权应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内完成授予。

公司全部有效期内股权激励计划所涉及的公司股票总数累计未超过本激励计划提交股东大会时公司总股份的 10%。本激励计划中任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票权益数量未超过公司股份总数的 1%。

6、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 8.49 元。

7、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、派发红股票、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量及行权价格将做相应调整。

8、本激励计划的有效期限自股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销

之日止，最长不超过 60 个月。

9、本激励计划激励对象包括公司地产业务和建筑业务总部和区域有关负责人员及业务骨干人员，不包括公司董事、高级管理人员。首次授予共计 486 人。预留授予股票期权可以授予公司认为应当激励的其他员工。

10、公司承诺不为激励对象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。

11、激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予股票期权或行权安排的，激励对象自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。

12、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

13、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定完成股票期权的授予和登记，并进行公告。公司未能在 60 日内完成上述工作，将终止实施本激励计划。相关法律、行政法规、部门规章规定的不得授予股票期权期间不计算在 60 日内。

14、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条件的情形。

## 目录

声 明.....	2
特别提示.....	2
一、释义.....	5
二、本激励计划的目的.....	5
三、本激励计划的管理机构.....	6
四、本计划激励对象的确定依据和范围.....	6
五、本计划期权所涉及的标的股票来源、数量及分配.....	8
六、激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日.....	8
七、激励计划的行权价格及行权价格的确定方法.....	10
八、激励对象获授期权及行权的条件.....	10
九、激励计划的调整方法和程序.....	12
十、激励计划的会计处理及对公司业绩的影响.....	14
十一、激励计划的实施程序.....	15
十二、公司及激励对象的权利义务.....	18
十三、公司/激励发生异动的处理.....	19
十四、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制.....	21
十五、附则.....	21

## 一、释义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

简称	释义
公司、本公司、中南建设	指江苏中南建设集团股份有限公司
本激励计划、本计划	指公司2019年股票期权激励计划（草案）
股票期权、期权	指公司根据本计划规定的条件，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
公司股票、标的股票	指公司人民币普通股股票
激励对象	指根据本计划获授期权的人员
授予日	指公司向激励对象授予期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指从期权授予激励对象之日起到期权失效为止的时间段
等待期	指期权授予日至期权可行权日之间的时间段
行权	指激励对象根据本计划，行使其所拥有的期权权利的行为，行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买公司股票
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
行权价格	指本计划所确定激励对象购买公司股票的价格
行权条件	指激励对象根据本计划行权所必需满足的条件
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
登记公司	指中国证券登记结算有限责任公司
《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》
《公司章程》	指《江苏中南建设集团股份有限公司章程》
元、万元、亿元	指人民币元、人民币万元、人民币亿元

## 二、本激励计划的目的

为了进一步完善公司治理结构，将员工和股东的利益更紧密的结合在一起，健全公司激励机制，推动公司持续健康发展，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及《公司章程》等规定，制定本计划。

### 三、本激励计划的管理机构

股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准和调整本计划。股东大会可以在其职权范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

董事会是本计划的执行管理机构，负责具体实施本计划。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订本计划，拟定的计划经董事会审议通过后，提交股东大会审核。董事会和薪酬与考核委员会根据本计划的规定开展工作。

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法规等规定进行监督。

独立董事应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在损害公司及全体股东的利益发表独立意见，并在股东大会审核本计划时向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过本计划之前对其进行变更的，独立董事、监事会应当就变更后的计划是否有利于公司持续发展，是否存在损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

公司在向激励对象授出期权前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授期权的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出期权事宜与本计划的规定存在差异，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行权前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象行权条件是否成就发表明确意见。

### 四、本计划激励对象的确定依据和范围

#### （一）激励对象的确定依据

##### 1、激励对象确定的依据和标准

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》和《公司章程》等相关规定，结合公司实际情况制定。

##### （1）激励对象应符合以下条件：

① 激励人员需在本计划的考核期内于公司（含子公司）全职工作，并签订劳动合同；

②激励对象不能同时参加其他上市公司股权激励计划；

③本次计划涉及的激励对象中不包括公司监事、独立董事，亦不包括持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

(2) 有下列情形之一的任何人员，不能成为本激励计划的激励对象：

①最近 12 个月内被深交所认定为不适当人选；

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

## 2、激励对象确定的程序

对符合本计划中激励对象的员工，由董事会薪酬与考核委员会提名，并经监事会核实确定。

如在公司本计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本计划情形的，公司将终止其参与本计划的权利，其被授予尚未行权的期权将作废。

## （二）激励对象的范围

本计划的激励对象范围包括公司房地产业务和建筑业务总部和区域有关负责人员及业务骨干人员，不包括公司董事、高级管理人员。首次授予共计 486 人。预留授予期权的激励对象应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。超过 12 个月未明确激励对象的，预留期权将作废。

## （三）激励对象的核实

(1) 公司将在召开股东大会审议本计划前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 天；

(2) 监事会充分听取公示意见，对激励对象名单进行审核；

(3) 公司将在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单公示情况的说明及审核意见。

## 五、本计划期权所涉及的标的股票来源、数量及分配

### （一）标的股票的来源

本计划期权涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。

### （二）期权数量

本计划拟向激励对象授予的期权 13,837 万份，占本计划公告时公司总股份 3,709,788,797 股的约 3.73%。其中首次授予 11,209 万份，占本计划股票期权授予总数的约 81.01%；预留授予 2,628 万份，占本计划期权授予总数的约 18.99%。

每份期权在满足行权条件的情况下，拥有在行权期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

在本计划公告当日至激励对象完成期权行权期间，若公司发生资本公积转增股本、派发红股、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权的数量和行权价格将做相应的调整。

公司全部有效期内股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过本计划提交股东大会时公司总股份的 10%。本计划中任何一名激励对象通过公司全部有效期内的股权激励计划获授的公司股票权益数量未超过公司总股份的 1%。

### （三）本计划激励对象获授的期权分配情况

类别	数量	占拟授予 期权总数的比例	占公司总股份数 的比例
首次授予期权	11,209	81.01%	3.02%
预留授予期权	2,628	18.99%	0.71%
<b>总计</b>	<b>13,837</b>	<b>100%</b>	<b>3.73%</b>

激励对象不包括公司董事、高级管理人员。

## 六、激励计划的有效期限、授权日、等待期、可行权日

### （一）有效期

本计划期权有效期自授予日起至行权或被注销之日止，不超过 48 个月。本计划有效期为被授予期权的有效期，最长不超过 60 个月。

### （二）授权日

计划的授予日在公司股东大会通过本计划后由董事会确定。授权日必须为交



易日。公司需在股东大会通过本计划之日起 60 日内完成首次授予期权的授予和登记，并进行公告。公司未能在 60 日内完成上述工作，将终止实施本计划。相关法律、行政法规等规定的不得授出期权的期间不计算在 60 日内。

预留部分的期权需在股东大会审议通过本计划后 12 个月内明确授予对象。

### （三）等待期

本计划授予期权的等待期 12 个月，自授予日起计。

### （四）可行权日

授予的期权等待期满后开始行权。等待期满后的期权分三期行权，每个行权期 12 个月。三个行权期期权行权数量分别为期权总数的 33%、33% 和 34%。

期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，至公告前一日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；
- 3、自可能对公司股票及其衍生品价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日，至按规定披露后 2 个交易日内；
- 4、中国证监会及深交所规定的其它期间。

上述“重大事件”为《深圳证券交易所股票上市规则》规定的应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，激励对象可根据下述行权安排行权。

类别	行权起止日期	可行权期权占授予期权的比例
第一个行权期	自授予日起 12 个月后的首个交易日起至授予日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第二个行权期	自授予日起 24 个月后的首个交易日起至授予日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	33%
第三个行权期	自授予日起 36 个月后的首个交易日起至授予日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	34%

激励对象必须在期权有效期内完成行权。有效期内未行权的期权将作废，并由公司注销。

## 七、激励计划的行权价格及行权价格的确定方法

### （一）首次授予期权的行权价格

首次授予的期权的行权价格为 8.49 元/股。即满足行权条件后，激励对象可以每股 8.49 元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

### （二）首次授予期权行权价格的确定方法

首次授予的期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格中的较高者：

- 1、本计划公布前 1 个交易日公司股票交易均价 8.49 元/股；
- 2、本计划公布前 20 个交易日公司股票交易均价 8.48 元/股。

### （三）预留部分期权行权价格的确定方法

预留部分期权的每次授予由董事会审议通过。预留部分期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

- 1、预留部分期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；
- 2、预留部分期权授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一。

## 八、激励对象获授期权及行权的条件

### （一）期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授期权：

#### 1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务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）最近一个会计年度内部控制报告被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

- (4) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (5) 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 12 个月内被深交所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形。

## （二）期权的行权条件

激励对象已获授的期权行权应当满足上述条件，已获授期权的激励对象出现上述第 2 项规定情形之一的，公司将终止其参与本计划的权利，该激励对象已获授但尚未行权的期权将作废。

此外，获授的期权行权必须同时满足如下条件：

### 1、公司业绩考核要求

本计划将分年度对公司绩效进行考核，公司绩效达到考核目标是每个行权期期权行权的条件之一。绩效考核年度为 2019 年、2020 年和 2021 年，分别对应期权第一~三个行权期的考核要求。

各行权期公司绩效考核目标如下所示：

行权期	考核年度	考核目标
第一个行权期	2019 年	相对 2017 年度净利润增长率不低于 560%
第二个行权期	2020 年	相对 2017 年度净利润增长率不低于 1060%
第三个行权期	2021 年	相对 2017 年度净利润增长率不低于 1408%

净利润指扣除投资性房地产应用公允价值计量模式影响后的公司合并报表归属上市公司股东的净利润。公司 2017 年度扣除投资性房地产应用公允价值计量模式影响后的公司合并报表归属上市公司股东的净利润为 6.03 亿元。

### 2、个人绩效考核要求

激励对象只有在 2019 年、2020 年、2021 年个人年度绩效考核结果满足要求

才能行权，其每个行权期期权的可行权比例（其可行权期权数量占其本行权期期权总量的比例）依据个人年度绩效考核结果确定。

年度考核结果	行权比例
达标	100%
不达标	0%

### 3、绩效考核指标设立的合理性

期权行权条件考核指标分公司业绩考核和个人绩效考核两个层次。公司层面业绩考核指标为公司净利润增长率，反映公司的盈利能力及成长性。除公司层面的业绩考核外，公司还设置了激励对象个人绩效考核指标，期权能否行权跟激励对象个人的工作表现直接相关。综上，公司本次激励计划的考核体系具有综合性及可操作性，考核指标设定合理，能够达到本计划的激励目的。

## 九、激励计划的调整方法和程序

### （一）期权数量的调整方法

若在本计划公告日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送红股、股票拆细、缩股或配股等事项，应对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、派送红股、股票拆细

$$Q=Q_0 \times (1+N)$$

其中： $Q_0$  为调整前的期权数量； $N$  为每股的资本公积转增股本、派送红股、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）； $Q$  为调整后的期权数量。

#### 2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+N) / (P_1+P_2 \times P)$$

其中： $Q_0$  为调整前的期权数量； $P_1$  为股权登记日当日收盘价； $P_2$  为配股价格； $N$  为配股的比率（即配股的股数与配股前公司总股份的比例）； $Q$  为调整后的期权数量。

#### 3、缩股

$$Q=Q_0 \times N$$

其中： $Q_0$  为调整前的期权数量； $N$  为缩股比例（即 1 股公司股票缩为  $N$  股股票）； $Q$  为调整后的期权数量。

#### 4、增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

### （二）行权价格的调整方法

若在本计划公告日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送红股、股票拆细、缩股或配股等事项，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、派送红股、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、派送红股、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份的比例）； $P$  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； $P_0$  为每股的派息额； $P$  为调整后的行权价格。

#### 5、增发

公司在发生增发新股的情况下，期权的价格不做调整。

### （三）本计划调整的程序

1、公司股东大会授权董事会，当出现前述情况时由董事会决定调整期权数

量、行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格或期权数量后，需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》及《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

2、因其他原因需要调整期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，经股东大会审议批准后实施。

## 十、激励计划的会计处理及对公司业绩的影响

### （一）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》的规定，公司将按照下列会计处理方法对本计划成本进行计量和核算：

（1）授权日会计处理：公司采用布莱克—斯科尔期权定价模型（Black-Scholes Model）确定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，以对可行权期权数量的最佳估算为基础，按照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）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）期权公允价值的确定方法

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，公司选择布莱克—斯科尔模型对公司拟首次授予的 11,209 万份股票期权的公允价值进行测算，模型公式如下： $C = Se^{-iT}N(d_1) - Xe^{-rT}N(d_2)$

$$\text{其中： } d_1 = \frac{\ln \frac{S}{X} + (r - i + 0.5\sigma^2)r}{\sigma\sqrt{T}}, d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{T}$$

C=期权公允价值；S=授权日股票价格；X=期权行权价格；T=期权到期期限（单位：年）；r=连续复利无风险收益率； $\sigma$  风险历史波动率；i 股息率；N 为标准正态分布的累计概率分布函数  $N(x) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^x e^{-\frac{x^2}{2}} dx$ ；。

参数选取情况说明：

行权价格  $X=8.49$  元；

授权日价格  $S=8.47$  元（因为授权日必须在股东大会通过本计划后才能确定，目前以公告日前一日收盘价计算）；

期权到期期限  $T=2.5$ （授予日至每期首个行权日的期限按行权比例加权平均计算）；

连续复利无风险收益率  $r=2.695\%$ （采用中国人民银行制定的3年期人民币存款基准利率2.75%折算）；

历史波动率  $\sigma=37.29\%$ （取本计划公告前2.5年公司基于月普通收益率计算的全部交易日年化波动率）；

股息率  $i=0.66\%$ （考虑本年度实际派息方案情况下，取过去2.5年公司分红率的平均值）；

根据模型，估计本计划首次授予11,209万份期权的公允价值为23,426.81万元。若与期权相关的行权条件均能满足，且全部激励对象在各行权期内全部行权，则上述公允价值对应的成本将在授予期权的等待期内进行分摊。根据中国企业会计准则要求，假设2019年6月授予期权，本计划期权成本摊销模拟情况如下表所示：

单位：万元

摊销总费用	2019年	2020年	2021年	2022年
23,426.81	8,394.61	9,697.52	4,243.57	1,091.11

以上为初步测算的结果，根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的期权公允价值为准。

### （三）实施激励计划对公司业绩的影响

实施本计划将使公司员工和股东的利益更紧密的结合在一起，进一步完善公司治理结构，推动公司持续健康发展。

## 十一、激励计划的实施程序

### （一）期权的授予

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本计划和《2019年股票期权计划实施考核管理办法》（“简称《考核管理办法》”），并提交董事会审议。

2、董事会审议本计划和《考核管理办法》，独立董事及监事会应当就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意见。

3、董事会审议通过本计划和《考核管理办法》后及时公告董事会决议、本计划、独立董事意见和监事会意见。

4、上市公司聘请律师事务所对本计划出具法律意见书。

5、公司对内幕信息知情人在本计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

6、公司在召开股东大会前通过公司网站或者其他途径在公司内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。监事会充分听取公示意见，对激励名单进行审核。

7、公司发出审议本计划的股东大会通知，同时公告有关法律意见书（如对计划有修订，须公布修订后的计划），并在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单公示情况的说明及审核意见。

8、公司股东大会对本计划内容进行表决，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式，独立董事就本计划及相关议案向所有的股东征集委托投票权。股东大会审议本计划时，拟为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东应当回避表决。除上市公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东以外，其他股东的投票情况将单独统计并予以披露。

9、股东大会审议通过本计划及相关议案后，公司应及时披露股东大会决议，以及经股东大会审议通过的本计划以及内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告。

10、董事会负责实施股票期权的授予和注销，监事会对授予日和激励对象名单进行核实并发表意见。

11、在向激励对象授予期权前，董事会应就本计划设定的期权获授条件是否成就进行审议，独立董事及监事会同时发表意见，律师事务所对期权获授条件是否成就出具法律意见。

12、公司向激励对象授予期权与本计划的规定存在差异时，独立董事、监事会、律师事务所应当同时发表明确意见。

13、本计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内完成期权的授予和



登记并公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作，本计划将终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划（相关法律法规等规定不得授出期权的期间不计算在 60 日内）。

14、预留期权的激励对象确认后，在董事会授予其期权前，监事会需对激励对象名单进行核实；律师事务所应当对预留期权获授条件是否成就出具法律意见。

15、董事会作出授予激励对象期权的决定后，公司与激励对象就双方的权利和义务签署《期权授予协议书》，根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予事宜，在授予登记完成后及时披露相关实施情况。

## （二）激励对象行权

1、董事会就激励对象的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会同时发表明确意见，律师事务所对激励对象行权条件是否成就出具法律意见。

2、行权条件达成后，激励对象在可行权日内可以根据规定自主行权。

3、行权经深交所确认后，由登记公司办理登记结算事宜。

## （三）激励计划的变更、终止

### 1、本计划变更程序

公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，需经董事会审议通过。

公司应及时披露变更前后方案的修订情况对比说明，公司独立董事、监事会应当就变更后的方案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的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

### 2、本计划终止程序

公司在股东大会审议本计划之前拟终止实施本计划的，需经董事会审议通过。

公司在股东大会审议通过本计划之后终止实施本计划的，应当由股东大会审议决定。

公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施本计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

期权登记后终止实施本计划的，公司应在履行相应审议程序后及时向登记公司申请办理已授予期权的注销手续。

## 十二、公司及激励对象的权利义务

### （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，并按本计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本计划所确定的行权条件，公司将按本计划的规定注销期权。

2、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工作，或者因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，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。

3、公司承诺不为激励对象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、公司承诺本计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

5、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，保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

6、公司应当根据本计划及中国证监会、深交所、登记公司等有关规定，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、深交所、登记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。

7、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

### （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，恪守职业道德，勤勉履职。
- 2、激励对象有权按照本计划的规定行权。
- 3、激励对象的行权资金为自筹资金。
- 4、激励对象获授的期权不能转让、用于担保或偿还债务。
- 5、激励对象因本计划获得的收益，应依法缴纳个人所得税。
- 6、激励对象承诺，如因本公司信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予期权或行权安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本计划所获得的全部利益返还本公司。
- 7、激励对象在本计划实施过程中出现《管理办法》第八条规定的不得成为激励对象的情形时，其已获授但尚未行使的期权将作废。
- 8、法律、行政法规、规范性文件及本计划规定的其他相关权利义务。

### （三）其他说明

本计划经公司股东大会审议通过后，公司将与每一位激励对象签署《期权授予协议书》。明确约定各自在本计划项下的权利义务及其他相关事项。

公司与激励对象发生争议，按照本计划和《期权授予协议书》的规定解决，规定不明的，双方应按照国家法律法规等有关规定，遵循公平合理的原则协商解决；协商不成，应提交公司办公地有管辖权的人民法院诉讼解决。

公司确定本计划的激励对象，并不构成对员工聘用期限的承诺。公司仍按与激励对象签订的《劳动合同》或聘任合同确定对员工的聘用关系。

## 十三、公司/激励发生异动的处理

（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、最近一个会计年度内部控制报告被注册会计师出具否定意见或无法表示

意见的审计报告；

5、上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

6、法律法规规定不得实行股权激励的；

7、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现上述情形 1 时，激励对象已获准行权但尚未行权的期权可以在 3 个月内继续行权，其他期权将作废。出现上述其他情形时，所有获授的期权将作废。

## （二）激励对象个人情况发生变化

1、若激励对象发生以下情况，其获授的期权不作变更，仍按照本计划规定进行行权：

（1）激励对象发生职务变更，但仍在激励对象范围内；

（2）董事会薪酬与考核委员会认定的其他情况。

2、若激励对象发生以下情况，其获授的期权不作变更，且董事会薪酬与考核委员会可决定其个人层面绩效考核条件不再纳入行权条件：

（1）达到国家和公司规定的年龄退休而离职；

（2）因工丧失劳动能力而离职或因工死亡。

3、若激励对象发生非因工丧失劳动能力或非因工死亡，对激励对象已达到行权条件但尚未行权的期权继续保留行权权利，并在 6 个月内完成行权，其未达到行权条件的股票期权将作废。

4、若激励对象发生以下情况，激励对象未行权的期权将作废，对于情形严重的，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况，要求激励对象返还已行权收益，并要求激励对象对给公司造成的损失进行相应赔偿：

（1）主动离职；

（2）聘用合同到期，因个人原因不再续聘；

（3）个人绩效不达标被辞退；

（4）因不胜任岗位工作、考核不合格、触犯法律、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导致的职务变更；

- (5) 成为公司独立董事、监事或其他不能持有公司股票的人员；
  - (6) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的。
- 5、其它未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会确定其处理方式。

### (三)其他情形导致本计划的变更及终止

1、在本计划的有效期内，若相关法律法规发生修订，则公司股东大会有权对本计划进行相应调整；

2、董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，激励对象已获准行权但尚未行使的期权将终止行权，其未获准行权的期权将作废；

3、公司因本计划信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合期权授予或行权条件的，未行权的期权将作废，并由公司注销。激励对象获授期权已行权的，所有激励对象应当返还已获授权益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的，可按照本计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。董事会应本计划规定安排收回激励对象所得收益。

## 十四、公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象之间因执行本计划或双方签订的期权激励协议所发生的相关争议或纠纷，应通过协商、沟通、谈判等方式解决，如果协商不成或当事人一方拒绝协商，双方可向公司董事会薪酬与考核委员会申请调解程序。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷，任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

## 十五、附则

- 1、公司实施本计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规、会计准则、税务制度等规定执行；
- 2、本计划自股东大会审议通过之日起生效；
- 3、本计划的解释权属于公司董事会。