

证券代码：000659

证券简称：珠海中富

珠海中富实业股份有限公司  
2019年股票期权激励计划（草案）摘要

珠海中富实业股份有限公司

二〇一九年九月

## 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。

所有激励对象承诺，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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还本公司。

所有激励对象承诺，不存在泄露本次股权激励事宜的相关内幕信息及利用该内幕信息进行内幕交易的情形。

公司推行本激励计划时，无下列情形：

（一）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；

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

（三）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；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

本激励计划实施后不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

## 特别提示

一、本股票期权激励计划（以下简称“本计划”或“激励计划”）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》、《主板信息披露业务备忘录第 3 号——股权激励及员工持股计划》及其他法律、行政法规和《珠海中富实业股份有限公司章程》制定。

二、珠海中富实业股份有限公司（以下简称“珠海中富”或“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。

三、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。

四、本次激励计划授予的激励对象为 52 人，包括公司公告本计划时在公司任职的董事、高级管理人员及核心技术（业务）人员，不包括按规定不能成为激励对象的独立董事和监事，亦不包括单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

五、本激励计划为股票期权激励计划，其股票来源为公司向激励对象定向发行新股。本激励计划拟向激励对象授予权益总计 12,000 万股，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划公告时公司股本总额 1,285,702,520 股的 9.33%。每股股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的公司股票数量累计未超过公司股本总额的 1%。

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、配股等事宜，股票期权的数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

六、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 2.80 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。

七、本激励计划的有效期为 36 个月。自股票期权授予完成之日起至激励对象

获授的股票期权全部行权或注销之日止。

八、股票期权在有效期内按 50%、50%的比例分两期行权，具体安排如下：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个可行权期	自授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个可行权期	自授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

九、本激励计划授予的股票期权行权的绩效考核指标包括公司业绩指标和激励对象个人绩效指标。

公司业绩考核指标需满足以下条件：

可行权期	业绩考核目标
授予股票期权的第一个可行权期	2019年公司净利润较2018年增长率不低于15%
授予股票期权的第二个可行权期	2020年公司净利润较2018年增长率不低于20%

激励对象个人绩效指标考核参照《珠海中富实业股份有限公司 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法》执行。

十、珠海中富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。

十一、本计划由珠海中富董事会薪酬与考核委员会拟定并提交公司董事会审议，经公司股东大会批准实施。董事会就股权激励计划草案作出决议，应当经全体非关联董事过半数通过，出席董事会的无关联关系董事人数不足三人的，董事会应当将股权激励计划相关事项直接提交上市公司股东大会审议。公司股东大会在对股权激励计划进行投票表决时，将在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式，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回避表决。公司独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。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。

十二、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否成就进行审议，公司独立董事及监事会发表明确意见；同时由律师事务所对激励对象获

授股票期权的条件是否成就出具法律意见。公司董事会对符合条件的激励对象授予股票期权，并完成登记、公告等相关程序。

公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施股权激励计划，未授予的股票期权失效（根据《上市公司股权激励管理办法》规定上市公司不得授予权益的期间不计算在 60 日内）。

相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票的期间有限制的，上市公司不会在相关限制期间内向激励对象授予股票期权。

十三、本激励计划实施后不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

## 目录

释义.....	6
第一章激励计划的目的与原则 .....	8
第二章激励计划的管理机构 .....	9
第三章激励对象的确定依据和范围 .....	10
一、激励对象的确认依据 .....	10
二、激励对象的范围 .....	10
三、激励对象的核实 .....	11
第四章激励计划的具体内容 .....	12
一、股票期权的来源、数量及分配 .....	12
二、股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期.....	13
三、股票期权的行权价格的确定方法.....	15
四、激励对象获授权益、行权的条件.....	15
五、股票期权激励计划的调整方法和程序.....	17
第五章股权激励计划的会计处理及对公司业绩的影响.....	19
一、股票期权公允价值的计算方法及参数合理性 .....	19
二、股票期权费用的摊销方法 .....	19
三、实施股权激励计划的财务成本对公司业绩的影响.....	19
第六章公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 .....	21
第七章激励计划的变更和终止 .....	22
一、公司发生异动的处理 .....	22
二、激励对象个人情况发生变化.....	22
三、法律法规变化及董事会认为必要时的激励计划的变更及终止.....	23
第八章附则.....	25

## 释义

在本计划中，除非另有说明，下列词语和简称具有如下意义：

公司/本公司/珠海中富	指	珠海中富实业股份有限公司
本计划/激励计划	指	珠海中富实业股份有限公司 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	指	珠海中富 A 股股票
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
有效期	指	从授予完成之日起到股票期权全部行权或注销的时间段
等待期	指	股票期权授予完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
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
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
登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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》
《备忘录第 3 号》	指	《主板信息披露业务备忘录第 3 号——股权激励及员工持股计划》
《公司章程》	指	《珠海中富实业股份有限公司章程》

《考核管理办法》	指	《珠海中富实业股份有限公司 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
元	指	人民币元

注：1、本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明，指合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2、本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，是由于四舍五入所造成。



## 第一章 激励计划的目的与原则

### 一、本激励计划的目的

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，充分调动公司董事、高级管理人员及核心技术(业务)人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队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的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《备忘录第 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。

### 二、本激励计划制定所遵循的基本原则

（一）坚持股东利益、公司利益和员工利益相一致，有利于维护股东利益，有利于上市公司的可持续发展。

（二）坚持激励与约束相结合，风险与收益相对称。

（三）坚持依法规范，公开透明，遵循相关法律法规和公司章程规定。

## 第二章 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，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事对本激励计划的实施进行监督，应当就本激励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利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，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，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

公司在向激励对象授予权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授予权益与本计划安排存在差异，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。

激励对象在行使权益前，独立董事、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

## 第三章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确认依据

#### （一）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》、《管理办法》和《备忘录第 3 号》等有关法律、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。

#### （二）激励对象确定的职务依据

本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员及核心技术(业务)人员等，不包括独立董事、监事，也不包含持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶或直系近亲属。所有激励对象由公司董事会薪酬与考核委员会提名，并经公司监事会核实确定。

### 二、激励对象的范围

本计划授予的股票期权涉及的激励对象共计 52 人，包括：

- 1、公司董事及高级管理人员；
- 2、公司核心技术（业务）人员。

#### （一）激励对象应符合以下条件：

- 1、激励人员须在本激励计划的考核期内于公司或公司的控股子公司全职工作、领取薪酬，并签订劳动合同；
- 2、激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划；
- 3、本次激励计划涉及的激励对象中不包括公司现任监事、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。

#### （二）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 个月内被证券交易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。

如在公司本激励计划实施过程中，激励对象出现以上规定不得参与本激励计划情形的，公司将终止其参与本激励计划的权利，取消其获授资格，注销激励对象尚未行权的股票期权。

**三、激励对象的核实**

1、公司聘请律师对激励对象的资格是否符合《管理办法》、《备忘录第 3 号》等相关法律、行政法规及本计划相关规定出具专业意见。

2、公司将在召开股东大会前，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。

3、公司监事会对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。

4、公司将在股东大会审议股权激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

## 第四章 激励计划的具体内容

### 一、股票期权的来源、数量及分配

#### （一）股票期权激励计划标的股票来源

本激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司股票。

#### （二）股票期权激励计划标的股票数量

公司拟向激励对象授予 12,000 万股股票期权，涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股，约占本计划公告时公司股本总额 1,285,702,520 股的 9.33%。每股股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

#### （三）股票期权激励计划的分配

股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

序号	姓名	职务	获授的股票期权数量（股）	占授予股票期权总量比例	占目前总股本的比例
1	张海滨	副董事长、总经理	12,857,025	10.71%	1.00%
2	申毅	董事	10,285,620	8.57%	0.80%
3	郭文辉	董事	10,285,620	8.57%	0.80%
4	周毛仔	副总经理	3,000,000	2.50%	0.23%
5	叶彩霞	财务总监	3,000,000	2.50%	0.23%
核心技术（业务）人员 47 人			80,571,735	67.14%	6.27%
合计			120,000,000	100.00%	9.33%

注：1、任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的本公司股票累计不超过公司股本总额的 1%。公司在全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。

2、所有激励对象在本草案公告前未参加除本公司外的其他上市公司的股权激励计划。

3、本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，公司因标的股票除权、除息或其他原因需要调整授予价格或标的股票数量的，董事会应当根据公司股东大会的授权，按照本计划规定的调整方法和程序对行权价格、标的股票总数进行调整。

## 二、股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期

### （一）有效期

本股票期权激励计划有效期为 36 个月，自股票期权授予完成之日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止。

### （二）授予日

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。授予日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起 60 日内，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、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种交易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，至依法披露后 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”为公司根据《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。

相关法律、行政法规、部门规章对上市公司董事、高级管理人员买卖本公司股票的期间有限制的，上市公司不会在相关限制期间内向激励对象授予股票期权。

### （三）等待期

本次股权激励授予的股票期权行权的等待期为 12 个月和 24 个月，自授予完成之日起计。

### （四）可行权日

在本计划通过后，授予的股票期权自等待期满后开始行权。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种交易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，至依法披露后 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。

自授予日起满 12 个月后，在满足本计划规定的行权条件的情况下，激励对象可在随后的 24 个月内分两期行权。本次授予期权行权时间安排及可行权数量如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个可行权期	自授予完成之日起 12 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个可行权期	自授予完成之日起 24 个月后的首个交易日起至授予完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象每年实际可行权的期权份额将根据当年个人绩效考核结果做相应调整。激励对象必须在期权行权期内行权完毕，计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

#### （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原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。

### 三、股票期权的行权价格的确定方法

（一）本次授予的股票期权的行权价格

本次授予的股票期权的行权价格为 2.80 元/股。

（二）本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次授予的股票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、股票期权激励计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票交易均价为 2.639 元/股；

2、股票期权激励计划草案公布前 20 个交易日公司标的股票交易均价为 2.799 元/股。

### 四、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、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）最近一个会计年度财务报告内部控制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 个月内被证券交易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）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、公司业绩考核要求

本计划授予的股票期权分两期行权，行权考核年度为 2019 年和 2020 年，公司将激励对象分年度进行绩效考核，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：

可行权期	业绩考核目标
授予股票期权的第一个可行权期	2019年公司净利润较2018年增长率不低于15%
授予股票期权的第二个可行权期	2020年公司净利润较2018年增长率不低于20%

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可行权的期权份额不得行权，由公司注销。

### 2、个人绩效考核要求

根据公司制定的《考核管理办法》，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。激励对象只有在上一年度绩效考核为“合格”以上，才能行权当期激励股份，个人实际可行权额度与个人层面考核系数相关，具体考核内容根据《考核管理办法》执行。

## （三）绩效考核指标设立的科学性与合理性

首先，绩效考核指标的设立符合相关法律法规和《公司章程》的相关规定和精神。公司董事会薪酬与考核委员会为配合公司本激励计划的实施，根据《公司法》、《公司章程》及其他有关法律、法规规定，结合公司实际情况制订了《考核管理办法》。

其次，考核内容层次分明，范围全面，分级明确。公司本激励计划的考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面业绩考核。

公司层面考核指标强调利润增长，能够绑定激励对象个人利益与公司整体利益，考虑到整个宏观经济所处环境及公司历史盈利水平，并综合考虑了公司未来在新经济领域的盈利能力成长情况，本次公司层面考核指标选取未来两年的净利润增长率作为重点考核指标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人层面也设置了严密的绩效考核体系，能够对激励人员的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。而且，根据公司《考核管理办法》，董事会薪酬与考核委员会根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象是否达到行权条件以及具体的可行权额度。

综上，本次激励计划的绩效考核体系和绩效考核办法、考核指标具有全面性和综合性，并具有可操作性，对激励对象具有约束性，能够达到考核效果，也将进一步督促激励对象尽忠职守，为公司发展做出贡献。

## 五、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

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，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，股票期权的数量不做调整。

### （二）行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、

派送股票红利、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， $P$  仍须大于 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

1、公司股东大会授权董事会依本激励计划所列明的原因调整股票期权数量、行权价格。董事会根据上述规定调整行权价格或股票期权数量后，须及时公告并通知激励对象。公司将聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《备忘录第 3 号》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股票期权数量、行权价格或其他条款的，应经董事会做出决议后，重新经股东大会审议批准实施。

## 第五章 股权激励计划的会计处理及对公司业绩的影响

### 一、股票期权公允价值的计算方法及参数合理性

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 模型来计算股票期权的公允价值，并于 2019 年 9 月 26 日用该模型对授予的股票期权进行测算（授予时进行正式测算）。

1、标的股价：2.60 元/股（假设授予日公司收盘价与 2019 年 9 月 26 日收盘价持平）

2、有效期分别为：1 年、2 年（授予日至每期首个可行权日的期限）

3、历史波动率：26.24%、23.55%（深证成指综近两年的波动率）

4、无风险利率：1.50%、2.10%（分别采用中国人民银行制定的金融机构 1 年期、2 年期存款基准利率）

5、股息率：0%

### 二、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》的有关规定，公司将在可行权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，并按照股票期权授予日的公允价值，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 2019 年 11 月授予股票期权，则授予的股票期权 2019 年-2021 年成本摊销情况见下表：

单位：万元

摊销总费用	2019 年	2020 年	2021 年
3,097.12	361.86	1,963.61	771.66

以上为公司以特定信息初步测算的结果，根据会计准则的规定，具体金额应以实际授予日计算的股票期权公允价值为准。

### 三、实施股权激励计划的财务成本对公司业绩的影响

股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但考虑到股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理、业务、技术团队的积极性，从而提高公司经营效率，激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增

加。

## 第六章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激励计划或双方签订的股票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，如果协商失败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解决。

## 第七章 激励计划的变更和终止

### 一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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：

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、最近一个会计年度财务报告内部控制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；

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情形；

5、中国证监会或有关监管机构认定的其他需要终止激励计划的情形。

（二）公司出现下列情形之一的，由公司董事会自发生之日起 5 个工作日内决定是否终止实施本计划：

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

董事会决定终止实施本计划的，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）公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合股票期权授予条件或行权条件的，未行权的股票期权由公司统一注销，激励对象获授股票期权已行权的，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，可按照本激励计划相关安排，向公司或负有责任的对象进行追偿。

董事会应当按照前款规定和本激励计划相关安排收回激励对象所得收益。。

### 二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格，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：

1、最近 12 个月内被证券交易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）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，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。但是，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，在情况发生之日，董事会可以决定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，在情况发生之日，董事会可以决定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，在情况发生之日，董事会可以决定对激励对象已获授的股票期权按照退休前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（五）激励对象因丧失劳动能力而离职，在情况发生之日，董事会可以决定对激励对象已获授的股票期权按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（六）激励对象身故，在情况发生之日，董事会可以决定对激励对象已获授的股票期权按照身故前本计划规定的程序进行，并由其指定的财产继承人或法定继承人完成行权，其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。

（七）其它未说明的情况由董事会及提名、薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

### 三、法律法规变化及董事会认为必要时的激励计划的变更及终止

（一）在本激励计划的有效期内，若股权激励相关法律法规发生修订，则公司股东大会有权对本激励计划进行相应调整。

（二）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股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废。

## 第八章附则

- 一、公司实施本激励计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法  
规、财务制度、会计准则、税务制度规定执行。
- 二、公司董事会表决本股权激励计划时，关联董事应当回避表决。
- 三、本激励计划经公司股东大会批准之日起生效。
- 四、本激励计划的解释权属于公司董事会。

珠海中富实业股份有限公司

董事会

二〇一九年九月二十六日