

通灵珠宝股份有限公司 2017 年股票期权激励计划

（草案）

2017-06-07

声 明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及草案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》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及通灵珠宝股份有限公司《公司章程》制订。

2、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、本计划激励对象不存在《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、本计划拟授予的权益工具为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行人民币普通股（A 股）。

5、本激励计划拟向激励对象授予权益总计 303 万份，涉及的标的股票种类为人民币普通股（A 股），约占本激励计划签署时公司股本总额 24,319.56 万股的 1.25%。其中首次授予 243 万份，预留 60 万份，预留部分占本次期权激励计划拟授予权益数量的 19.80%。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。

6、任何一名激励对象通过全部有效的期权激励计划获授的本公司股票累计不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%。

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、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，股票期权的数量和授予价格及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。股票期权的行权价格将做出相应的调整。

8、本计划的激励对象为公司核心管理人员、核心技术及业务骨干人员（不包括独立董事、监事），共计 42 人，占公司总人数的 1.74%。激励对象未同时参加

其他上市公司的股权激励计划。公司监事会成员、独立董事、持股 5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女未参与本计划。

预留权益工具的激励对象在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，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。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留权益工具的激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

9、本激励计划有效期为股票期权授予登记完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 72 个月。

10、行权安排

首次授予的权益工具在达到本激励计划规定的行权条件时，可在下述三个行权期内申请行权：

行权安排	时间安排	行权比例
第一个行权期	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%
第二个行权期	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	30%
第三个行权期	自授权日起 60 个月后的首个交易日起至授权日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	40%

11、公司业绩考核指标

本计划以净利润增长率为公司业绩考核指标。在等待期内分年度进行业绩考核，以达到公司年度业绩考核的目标作为激励对象分期行权的必要条件，具体如下：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2016 年净利润为基数，2019 年净利润增长率不低于 100%；
第二个行权期	以 2016 年净利润为基数，2020 年净利润增长率不低于 125%；
第三个行权期	以 2016 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 150%。

注：上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

12、公司首次授予激励对象每一份股票期权的行权价格为 32.42 元。即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 32.42 元的价格购买 1 股公司股票。首次授予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较高者：（1）本计划草案公告前 1 个交易日（2017 年 6 月 8 日）公司股票交易均价 32.23 元；（2）本计划草案公告前 20 交易日公司股票交易均价 32.42 元。

预留权益工具的行权价格在该部分权益工具授予时由董事会确定，按照首次授予权益工具行权价格的确定原则确定。

13、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取股票期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。

14、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，导致不符合授予权益或行使权益安排的，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，将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

15、本激励计划须经公司股东大会审议通过后方可实施。

16、自股东大会审议通过本激励计划之日起 60 日内，公司将按相关规定召开董事会对首次授予部分激励对象进行授予，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，终止实施本激励计划，未授予的股票期权失效。根据《管理办法》的相关规定，上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

17、在满足行权条件的前提下，激励对象获授的股票期权在每一行权期内应集中行权，即一次性同时行权。

18、股权激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

目录

第一章释义	5
第二章实施激励计划的目的与原则	6
第三章本计划的管理机构	6
第四章激励对象的确定依据和范围	7
第五章本激励计划的具体内容	8
第六章期权激励计划的实施程序	18
第七章公司与激励对象各自的权利义务	21
第八章公司与激励对象发生异动的处理	22
第九章附则	24

第一章释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

通灵珠宝、公司、本公司	指	通灵珠宝股份有限公司
期权激励计划、本激励计划、本计划	指	《通灵珠宝股份有限公司 2017 年期权激励计划（草案）》
股票期权、期权激励、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公司一定数量股票的权利
权益工具	指	股票期权
激励对象	指	按照本计划规定，获得股票期权的核心管理人员、核心技术（业务）人员
高级管理人员	指	公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书
有效期	指	股票期权授予日起至所有股票期权行权或注销之日止
期权授权日	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
等待期	指	股票期权授予日至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本计划，行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照本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	根据本激励计划激励对象行使股票期权所必须满足的条件。
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
上交所	指	上海证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司上海分公司
《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》
《公司章程》	指	《通灵珠宝股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《通灵珠宝股份有限公司 2017 年期权激励计划实施考核管理办法》
元、万元	指	人民币元、万元

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。

第二章实施激励计划的目的与原则

为了进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，吸引和保留专业管理人才及业务骨干，调动其积极性和创造性，建立员工与公司共同发展的激励机制，提升核心团队凝聚力和竞争力，确保公司战略目标的实现，在充分保障股东利益前提下，按照收益与贡献对等的原则，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》，制订本股权激励计划。

第三章本计划的管理机构

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。股东大会可以在其权限范围内将与本计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责本计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对本计划审议通过后，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计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事是本计划的监督机构，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利益的情形发表意见。监事会对本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期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出权益前，独立董事、监事会应当就本计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出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、监事会应当就本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。

第四章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》、《管理办法》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。

2、激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为目前公司的核心管理人员、核心技术及业务骨干人员（不包括独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女），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

1、本计划首次授予的激励对象共计 42 人，包括：

- （1）公司核心管理人员(含子公司)；
- （2）公司核心技术及业务骨干人员(含子公司)。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，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。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准执行。

2、激励对象应符合以下条件：

（1）所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

（2）独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女均不参与本激励计划。

3、有下列情形之一的人员，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) 证监会认定的其他情形。

三、激励对象的确定与核实程序

1、本计划经董事会审议通过后，在召开股东大会前公司在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

第五章本激励计划的具体内容

本激励计划为股票期权激励计划，其股票来源为通灵珠宝向激励对象定向发行新股。

本次激励计划公司拟向激励对象授予 303 万份股票期权，占本激励计划公告时公司股本总额的 1.25%。其中首次授予 243 万份，预留 60 万份，预留部分占本次股权激励计划拟授予权益数量的 19.80%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每份股票期权拥有在本次激励计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格购买 1 股公司股票的权利。

一、股票期权激励计划

(一) 股票期权激励计划的股票来源

股票期权激励计划的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股股票。

(二) 股票期权激励计划标的股票数量

本次激励计划公司拟向激励对象授予 303 万份股票期权，涉及的标的股票种类为人民币普通股（A 股），约占本激励计划公告时公司股本总额的 1.25%。其中首次授予 243 万份，占本次股权激励计划拟授予权益数量的 80.20%，占本激

励计划公告时公司股本总额的 1.00%；预留 60 万份，预留部分占本次股权激励计划拟授予权益数量的 19.80%，占本激励计划公告时公司股本总额的 0.25%。在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每份股票期权拥有在本股权激励计划有效期内的可行权日按照预先确定的行权价格购买 1 股公司股票的权利。

（三）股票期权激励计划的分配情况

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的股票期权数量(万股)	占本计划总额的比例	占目前总股本比例
罗成	电商负责人	18	5.94%	0.07%
应郅昭	蓝火品牌营销中心负责人	18	5.94%	0.07%
核心管理人员、核心技术及业务骨干（合计 40 人）		207	68.32%	0.86%
预留		60	19.80%	0.25%
合计		303	100.00%	1.25%

注：1、上述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均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司总股本总额的 10%。

2、预留部分的激励对象由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，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。

3、本计划激励对象未同时参与两个或两个以上上市公司股权激励计划，激励对象中没有持有公司 5%以上股权的主要股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（四）股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、行权安排、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

股票期权的有效期为自股票期权首次授权日起至激励对象获授的股票期权全部行权或注销之日止，最长不超过 72 个月。

2、授权日

授权日在本计划经公司股东大会审议批准后由公司董事会确定。公司应在股东大会审议通过本计划之日起 60 日内向激励对象授予股票期权并完成公告、登记，届时公司需召开董事会对激励对象就本激励计划设定的激励对象获授股票期权的条件是否达成进行审议，公司独立董事及监事会应当发表明确意见，律师事

务所应当对激励对象获授股票期权的条件是否达成出具法律意见。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本激励计划。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（1）公司定期报告公告前 30 日内，因特殊情况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 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本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）中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

上述“可能影响股价的重大事件”，为公司根据《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所主板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。上述公司不得授予股票期权的期间不计入 60 日期限之内。

3、等待期

本计划授予的股票期权等待期为自授权日起 36 个月。激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

4、可行权日

股票期权自授权日起满 36 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 日内，因特殊情况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 1 日；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

（3）自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大交易或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）中国证监会及上海证券交易所规定的其它期间。

5、行权安排

（1）首次授予股票期权自授权日起满 36 个月后，若达到本激励计划规定的行权条件，激励对象应在未来 36 个月内分三期行权。行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予股票期权的第一个行权期	自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予股票期权的第二个行权期	自首次授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予股票期权的第三个行权期	自首次授权日起 60 个月后的首个交易日起至首次授权日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	40%

(2) 本计划预留股票期权，应当自首次股票期权授权日次日起 12 个月内授予，自首次股票期权授权日起满 48 个月后，激励对象可在未来 24 个月内分两期行权。行权期及各期行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
预留股票期权的第一个行权期	自首次股票期权授权日起 48 个月后的首个交易日起至首次股票期权授权日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留股票期权的第二个行权期	自首次股票期权授权日起 60 个月后的首个交易日起至首次股票期权授权日起 72 个月内的最后一个交易日当日止	50%

当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，并由公司注销相关期权。股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，公司应当及时注销。

在满足行权条件的前提下，激励对象获授的股票期权在每一行权期内应集中行权，即一次性同时行权。

6、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%；在离职后六个月内，不得转让其所持有的本公司股份。

董事和高级管理人员在任期届满前离职的，应当在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，遵守下列限制性规定：

(一) 每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%；

(二) 离职后半年内，不得转让其所持本公司股份；

(三) 法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及上海证券交易所业务规则对董监高股份转让的其他规定。

(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。

(五) 股票期权的行权价格和行权价格的确定方法

1、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每股 32.42 元。

2、首次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次股权激励计划首次授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下述两个价格中的较高者：

(1) 本计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价（前 1 个交易日股票交易总额/前 1 个交易日股票交易总量），为每股 32.23 元；

(2) 本计划草案公告前 20 个交易日内的公司股票交易均价（前 20 个交易日股票交易总额/前 20 个交易日股票交易总量），为每股 32.42 元。

3、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

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决定，向预留激励对象授予的股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且不低于下述两个价格中的较高者：

（1）预留股票期权授予董事会决议公布前 1 交易日的公司股票交易均价；

（2）预留股票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 个交易日公司股票交易均价之一。

4、行权价格的调整

本激励计划在股票期权有效期内发生派息、资本公积金转增股本、派送股票红利、股份拆细、缩股、配股、增发等事宜时，行权价格将根据本计划相关规定进行调整。

（六）激励对象获授股票期权的条件及行权的条件

1、股票期权的获授条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予股票期权，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予股票期权。

（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；

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。

2、股票期权的行权条件

行权期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的股票期权方可行权：

（1）持续满足授予条件

激励对象获授的股票期权申请行权，需在授权日后至行权前持续满足上述“1、股票期权的授予条件”。

如公司发生不满足授予条件的情形，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销；如某一激励对象发生不满足授予条件的情形，则该激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

（2）公司业绩考核要求

①本计划首次授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一次行权期	以2016年净利润为基数，2019年净利润增长率不低于100%；
第二次行权期	以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于125%；
第三次行权期	以2016年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于150%。

注：上述净利润增长率指标以扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据，下同。

②本计划预留的股票期权，在行权期的2个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
预留权益工具的第一次行权期	以2016年净利润为基数，2020年净利润增长率不低于125%；

预留权益工具的第二次行权期	以 2016 年净利润为基数，2021 年净利润增长率不低于 150%。
---------------	--------------------------------------

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股票期权均不得行权，由公司注销。

本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

（3）激励对象个人层面业绩考核要求

个人考核指标：根据公司《2017 年股权激励计划实施考核管理办法》，激励对象在每一等待期对应的考核年度个人绩效考核达到该《办法》的相关标准。

（七）股票期权激励计划的调整方法和程序

1、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

$$Q=Q0 \times (1+n)$$

其中：Q0 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

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) / (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0 为调整前的股票期权数量；P1 为股权登记日当日收盘价；P2 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

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0 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。

2、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：P₀ 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：P₀ 为调整前的行权价格；P₁ 为股权登记日当日收盘价；P₂ 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：P₀ 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：P₀ 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 仍须为正数。

3、公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量和行权价格不做调整。

4、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依据上述已列明的原因调整股票期权的数量和授予价格。当出现前述情况时，应由公司董事会审议通过关于调整股票期权数量、行权价格的议案。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。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所意见。

(八) 股票期权会计处理

按照《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。

1、股票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。公司选择二叉树模型来计算期权的公允价值，并于 2017 年 6 月 8 日用该模型对首次授予的 243 万份股票期权进行测算，首次授予的 243 万份股票期权总价值为 3223 万元。

2、预计股票期权费用对公司经营业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授权日股票期权的公允价值，并最终确认本计划的股份支付费用，该等费用将在本计划的实施过程中按行权比例摊销。由本计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设 2017 年 7 月 1 日为首次授权日，则本计划授予的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予的股票期权份 额（万份）	需摊销的总 费用（万元）	2017 年 （万元）	2018 年 （万元）	2019 年 （万元）	2020 年 （万元）	2021 年 （万元）	2022 年 （万元）
243	3223	407	814	814	662	390	136

公司以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，从而对业绩考核指标中的净利润增长率指标造成影响，但影响程度不大。若考虑股票期权激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理人成本，本计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

二、其他

（一）考核指标的科学性和合理性说明

公司本次股权激励计划的考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司本次股权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绩效考核。

公司层面业绩考核指标设置了净利润增长率，净利润增长率指标反映了未来能带给股东的可分配利润的增长速度，用以衡量公司盈利能力的成长性，衡量一个公司经营效益的重要指标。经过合理预测并兼顾本次股权激励计划的激励作用，设定了本次股权激励计划业绩考核指标为：以 2016 年扣除非经营性损益后的净利润为基数，2019-2021 年扣除非经常损益后的净利润分别较基期增长 100%、125%、150%。

除公司层面的业绩考核外公司对个人还设置了严密的考核办法，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度考核结果，确定激励对象个人是否达到解除限售/行权的条件。只有在两个指标同时达成的情况下，激励对象才能行权。

综上，公司本次期权激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次股权激励计划的考核目的。

第六章期权激励计划的实施程序

一、股票期权激励计划生效程序

（一）董事会薪酬考核委员会负责拟定激励计划草案和公司《期权激励计划实施考核管理办法》，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本计划作出决议。董事会审议本计划时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。董事会应当在审议通过本计划并履行公示、公告程序后，将本计划提交股东大会审议；同时提请股东大会授权董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

（三）独立董事及监事会应当就本计划是否有利于公司持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

（四）本计划经公司股东大会审议通过后方可实施。公司应当在召开股东大会前，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）。监事会应当对股权激励名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东大会审议本计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

（五）公司股东大会在对本次股票期权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本次股票期权激励计划向所有的股东征集委托投票权。

（六）股东大会应当对《管理办法》第九条规定的股权激励计划内容进行表决，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过，单独统计并披露除公司董事、监事、高级管理人员、单独或合计持有公司 5%以上股份的股东以外的其他股东的投票情况。

公司股东大会审议期权激励计划时，作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。

（七）本计划经公司股东大会审议通过，且达到本计划规定的授予条件时，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。经股东大会授权后，董事会负责实施股票期权的授予、行权和注销工作。

（八）公司应当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及其衍生品种的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。知悉内幕信息而买卖本公司股票的，不得成为激励对象，法律、法规及相关司法解释规定不属于内幕交易的情形除外。泄露内幕信息而导致内幕交易发生的，不得成为激励对象。

（九）公司应当聘请律师事务所对本计划出具法律意见书，根据法律、法规及《管理办法》的规定发表专业意见。

二、股票期权的授予程序

（一）股东大会审议通过本计划后，公司与激励对象签署《期权激励协议书》，以约定双方的权利义务关系。

（二）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就期权激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，预留权益的授予方案由董事会确定并审议批准。

独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。

（三）公司监事会应当对股票期权授予日及激励对象名单进行核实并发表意见。

（四）公司向激励对象授出权益与股权激励计划的安排存在差异时，独立董事、监事会（当激励对象发生变化时）、律师事务所应当同时发表明确意见。

（五）股权激励计划经股东大会审议通过后，公司应当在 60 日内授予激励对象相关权益并完成公告、登记。公司董事会应当在授予的股票期权登记完成后应及时披露相关实施情况的公告。若公司未能在 60 日内完成上述工作的，本计划终止实施，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（根据《管理办法》规定上市公司不得授出权益的期间不计算在 60 日内）。

预留权益的授予对象应当在本计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（六）公司授予权益前，应当向证券交易所提出申请，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

（七）授予激励对象股票期权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

三、股票期权行权的程序

（一）在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象行权的条件是否成就出具法律意见。对于满足行权条件的激励对象，由公司统一办理行权事宜，对于未满足条件的激励对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

（二）激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

（三）公司股票期权行权前，应当向上海证券交易所提出申请，经上海证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记事宜。

（四）激励对象行权后，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理公司变更事项的登记手续。

四、本计划的变更、终止程序

（一）本计划的变更程序

1、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。

2、公司在股东大会审议通过本计划之后变更本计划的，应当及时公告并由股东大会审议决定，且不得包括下列情形：

（1）导致提前加速行权的情形；

（2）降低行权价格的情形。

独立董事及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；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法律意见。

（二）本计划的终止程序

1、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。

2、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。

3、律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《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法律意见。

第七章公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

1、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或者考核不合格，经公司董事会批准，其已进入行权有效期但尚未行权的股票期权终止行使，其未进入行权有效期的期权作废

2、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，公司将按本计划规定的原则注销激励对象相应尚未行权的期权。

3、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，经公司董事会批准，公司注销激励对象尚未行权的期权，并且要求激励对象返还其收益。

4、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它税费。

5、公司承诺不为激励对象依本计划获取有关权益提供贷款或其它任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

6、公司应按照规定履行本计划信息披露等义务；公司应当根据本股权激励计划以及中国证监会、上交所、登记结算公司等有关规定，积极配合满足解除限售条件的激励对象按规定解除限售。但若因中国证监会、上交所、登记结算公司的原因造成激励对象未能按自身意愿解除限售并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

7、法律、法规规定的其他相关权利与义务。

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、激励对象按照本计划的规定获取的资金来源为激励对象自筹资金。

3、激励对象因本计划获得的收益，应按国家税收法规缴纳个人所得税。

4、激励对象应当承诺，上市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，导致不符合行权条件的，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公司。

5、激励对象在行权后离职的，应当在 2 年内不得从事与公司业务相同或类似的相关工作；否则，激励对象应将其因本计划所得的全部收益返还给公司，并承担与其所得收益同等金额的违约金，给公司造成损失的，还应同时向公司承担赔偿责任。

6、法律、行政法规、部门规章及规范性文件规定的其他相关权利义务。

第八章公司与激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

（一）公司出现下列情形之一的，本计划终止实施，激励对象已获授但尚未行权的期权由公司注销。

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，本计划不做变更。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立的情形。

（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，导致不符合期权授予条件，未行权的期权由公司统一注销处理。

二、激励对象个人情况发生变化

（一）激励对象在公司内发生正常职务变更（岗位平级调动或晋升），其获授的期权完全按照本计划相关规定进行。激励对象劳动合同/聘用合同到期后，

双方均同意不再续签合同的，在离职之日起的六个月内，可以行使其已进入行权有效期但尚未行权的股票期权，其未进入行权有效期的期权作废。

（二）激励对象如因出现以下情形之一而失去参与本计划的资格，董事会可以决定对激励对象根据本计划在情况发生之日，对激励对象其已进入行权有效期但尚未行权的股票期权终止行使，其未进入行权有效期的期权作废。

1、最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选的；

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的；

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、不认同公司文化、不能忠诚履职、拒不执行公司重大决议、不服从公司管控要求以及工作安排的、触犯法律、违反执业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为之一损害公司利益；

6、因个人责任造成的降职或因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，损害公司利益、触犯法律法规等被公司解除劳动关系的；

7、公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形；

8、成为法律、法规规定的其他不得参与上市公司股权激励的人员的；

9、激励对象主动辞职的；

10、激励对象非因工伤而丧失劳动能力的；

11、中国证监会认定的其他情形。

（三）丧失劳动能力

激励对象因工伤丧失劳动能力的，其已进入行权有效期但尚未行权的股票期权可在离职之日起的六个月内继续行权，其未进入行权有效期的期权作废。

（四）退休

激励对象因达到法定退休年龄退休而离职的，在其退休之日起的六个月之内，可以行使其已进入行权有效期但尚未行权的股票期权，其未进入行权有效期的期权作废。

（五）死亡

激励对象死亡的，在其死亡之日起的六个月之内，由其合法继承人继续行使其已进入行权有效期但尚未行权的股票期权，其未进入行权有效期的期权作废。

对于因上述原因被终止行权或作废的股票期权，经董事会审议批准后由公司办理注销。

三、公司与激励对象之间争议的解决

公司与激励对象之间因执行本计划、或双方签订的《期权授予协议书》所发生的或与本计划相关的争议或纠纷，双方应通过协商、沟通解决，或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。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。

第九章附则

一、本计划在公司股东大会审议通过后生效。

二、本计划由公司董事会负责解释。

通灵珠宝股份有限公司

2017 年 6 月 7 日