

证券代码：300668

证券简称：杰恩设计

深圳市杰恩创意设计股份有限公司 2017 年股票期权激励计划 (草案)

深圳市杰恩创意设计股份有限公司

二〇一七年十二月

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

一、深圳市杰恩创意设计股份有限公司（以下简称“杰恩设计”或“本公司”、“公司”）2017年股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”、“本计划”）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《公司章程》制订。

二、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的公司A股普通股股票。

三、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。

四、本激励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。本激励计划的激励对象不包括公司监事和独立董事。本激励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；公司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、子女未参与本激励计划。

五、本激励计划公司拟向激励对象授予128万份股票期权，占本激励计划草案公告时公司股本总额4,216万股的3.04%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每1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。

六、本激励计划授予的股票期权的行权价格为73.92元，该行权价格为下列价格中较高者：

1、本计划草案公布前一个交易日的公司股票交易均价为67.428元；

2、本计划草案公布前120个交易日的公司股票交易均价为73.918元。

七、公司股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股、派息等事宜，股票期权的行权价格将做相应的调整；股票期权行权前若公司增发股票，行权价格不做调整。

公司股票期权行权前，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细、配股或缩股等事宜，股票期权的行权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整；股票期权行权前若公司增发股票，行权数量及所涉及的标的股票总数不做调整。

八、本激励计划授予的激励对象总人数为 65 人，激励对象包括公司实施本计划时在公司任职的部分高级管理人员、公司及公司分子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干。

九、行权安排

本激励计划有效期为自授予的股票期权登记完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，不超过4年。

本激励计划自授予的股票期权登记完成之日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。本次授予股票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	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授予的股票期权登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予的股票期权登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予的股票期权登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予的股票期权登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予的股票期权登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予的股票期权登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

计划有效期结束后，对已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司统一注销。

十、行权条件

本激励计划授予的股票期权分3期行权，行权考核年度为2018年-2020年，公司将对激励对象分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2017 年年度业绩为基数，公司 2018 年较 2017 年营业收入增长率不低于 18.00%；2018 年净利润与股权激励成本（管理费用）之和较 2017 年净利润的增长率不低于 18.00%。
第二个行权期	以 2017 年年度业绩为基数，公司 2019 年较 2017 年营业收入增长率不低于 36.88%；2019 年净利润与股权激励成本（管理费用）之和较 2017 年净利润的增长率不低于 36.88%。
第三个行权期	以 2017 年年度业绩为基数，公司 2020 年较 2017 年营业收入增长率不低于 58.78%；2020 年净利润与股权激励成本（管理费用）之和较 2017 年净利润的增长率不低于 58.78%。

注：以上“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本计划规定比例行权。如公司业绩考核未达到考核目标条件时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司统一注销。如行权期内的任一年度激励对象个人绩效考核未达标的，按照本计划激励对象对应行权期所获授的但不满足行权条件的股票期权由公司统一注销。

十一、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取股票期权的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。

十二、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。

十三、本激励计划需经公司董事会、股东大会审议通过后方可实施。公司审议本激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过

深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

十四、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《上市公司股权激励管理办法》规定上市公司不得授予股票期权的期间不计算在60日内）。

十五、本激励计划的实施不会导致公司股权分布不具备上市条件。

目 录

声 明.....	2
特 别 提 示.....	2
第一章 释义.....	7
第二章 实施激励计划的目的	8
第三章 本激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 股权激励计划具体内容	11
第六章 公司授予权益、激励对象行权的程序	21
第七章 公司/激励对象各自的权利义务	24
第八章 公司/激励对象发生异动的处理	26
第九章 附则	28

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：

杰恩设计、本公司、公司	指	深圳市杰恩创意设计股份有限公司
本激励计划、本计划	指	深圳市杰恩创意设计股份有限公司 2017 年股票期权激励计划（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本公司一定数量股票的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的在公司任职的部分高级管理人员、公司及公司分子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	股票期权生效日至股票期权失效日的期限
等待期	指	自授予的股票期权登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段
行权	指	激励对象根据本激励计划，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	本激励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》。
《公司章程》	指	《深圳市杰恩创意设计股份有限公司章程》。
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。

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

为进一步完善公司法人治理结构，健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司管理人员及技术（业务）骨干的积极性，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，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《创业板信息披露业务备忘录第8号——股权激励计划》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。

第三章 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。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予董事会办理。

二、董事会是本股权激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”），负责拟订和修订本股权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的利益发表意见。监事会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。公司召开股东大会审议本激励计划时，独立董事应当就本计划向所有股东征集委托投票权。

四、公司在向激励对象授出权益前，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发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本激励计划安排存在差异，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。

第四章 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

本计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律及其他有关法律、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。

(二) 激励对象确定的职务依据

本计划激励对象为部分高级管理人员、公司及公司分子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（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65人，包括：

- 1、公司部分高级管理人员；
- 2、公司及公司分子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干。

所有激励对象均须在本计划的考核期内与公司或公司分子公司具有雇佣或劳务关系。

本激励计划的激励对象不包括公司监事和独立董事；公司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、子女未参与本激励计划。

三、激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后，并在公司召开股东大会前，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、公司监事会应当对激励对象名单予以核实，充分听取公示意见，并在公司股东大会审议本激励计划前5天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 股权激励计划具体内容

本激励计划为股票期权激励计划。

一、股票期权激励计划的股票来源

本激励计划的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司A股普通股股票。

二、股票期权激励计划标的股票数量

本激励计划公司拟向激励对象授予128万份股票期权，占本激励计划草案公告时公司股本总额4,216万股的3.04%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，激励对象获授的每1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。

三、本激励计划股票期权的分配情况

本激励计划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（万份）	占授予股票期权总数的比例	占目前股本总额的比例
刘炜	副总经理	4	3.13%	0.09%
覃钢	副总经理	4	3.13%	0.09%
陈文韬	副总经理	3.5	2.73%	0.08%
公司及公司分子公司中高层管理人员、核心技术（业务）骨干（62人）		116.5	91.02%	2.76%
合计		128	100%	3.04%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

1、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。

2、上述任何一名激励对象通过本计划获授的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本激励计划草案公告前公司股本总额的10%。

3、本激励计划激励对象的姓名、职务信息将以公告另行披露。

四、股票期权激励计划的有效期限、授予日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期限

本激励计划有效期限为自授予的股票期权登记完成之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，不超过4年。

2、授予日

授予日在本计划经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起60日内，公司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。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》规定上市公司不得授予股票期权的期间不计算在60日内）。授予日必须为交易日。

3、等待期

等待期为自授予的股票期权登记完成之日起至股票期权可行权日之间的时间段，本激励计划等待期为12个月。

4、可行权日

在本激励计划通过后，自授予的股票期权登记完成之日起满12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，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）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，本激励计划自授予的股票期权登记完成之日起满12个月后的未来36个月内分三期行权。本次授予股票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	可行权数量占获授期权数量比例
第一个行权期	自授予的股票期权登记完成之日起12个月后的首个交易日起至授予的股票期权登记完成之日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自授予的股票期权登记完成之日起24个月后的首个交易日起至授予的股票期权登记完成之日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予的股票期权登记完成之日起36个月后的首个交易日起至授予的股票期权登记完成之日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

计划有效期结束后,对已获授但尚未行权的股票期权不得行权,由公司统一注销。

5、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6个月内,不得转让其所持有的本公司股份。

(2) 激励对象为公司高级管理人员的,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) 激励对象减持公司股票还需遵守《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《深圳证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关规定。

(4) 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、本激励计划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73.92元，即满足行权条件后，激励对象可以每股73.92元的价格购买公司向激励对象增发的公司股票。

2、本激励计划授予的股票期权的行权价格的确定方法

本激励计划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) 本激励计划草案公告前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67.428元；

(2) 本激励计划草案公告前120个交易日的公司股票交易均价（前120个交易日股票交易总额/前120个交易日股票交易总量），为每股73.918元。

六、激励对象获授权益、行权的条件

1、激励对象获授股票期权的条件

同时满足下列条件时，激励对象才能获授股票期权：

(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。

2、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

本激励计划授予的股票期权分3期行权，行权考核年度为2018年-2020年，公司将对激励对象分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件之一。

各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	以 2017 年年度业绩为基数，公司 2018 年较 2017 年营业收入增长率不低于 18.00%；2018 年净利润与股权激励成本（管理费用）之和较 2017 年净利润的增长率不低于 18.00%。
第二个行权期	以 2017 年年度业绩为基数，公司 2019 年较 2017 年营业收入增长率不低于 36.88%；2019 年净利润与股权激励成本（管理费用）之和较 2017 年净利润的增长率不低于 36.88%。
第三个行权期	以 2017 年年度业绩为基数，公司 2020 年较 2017 年营业收入增长率不低于 58.78%；2020 年净利润与股权激励成本（管理费用）之和较 2017 年净利润的增长率不低于 58.78%。

注：以上“净利润”为经审计的归属于上市公司股东的净利润

股票期权的行权条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司业绩考核未达到目标条件时，所有激励对象对应考核当年可行权的股票期权均由公司统一注销。

（2）个人绩效考核要求

薪酬与考核委员会将对激励对象每个考核年度的综合考评进行打分，并依照激励对象的个人绩效考核确定其当期行权比例， $\text{个人当年实际可行权额度} = \text{标准系数} \times \text{个人当年计划行权额度}$ 。

激励对象的绩效评价结果划分为(A)、(B)、(C)和(D)四个档次,考核评价表

适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考评结果 (S)	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
评价标准	A	B	C	D
标准系数	1.0	0.8	0.5	0

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 (A) / (B) / (C)，则上一年度激励对象个人绩效考核“达标”；激励对象可按照本激励计划规定的行权比例行权，个人当年实际可行权额度=标准系数×个人当年计划行权额度；剩余当年不能行权的股票期权，由公司统一注销。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 (D)，则上一年度激励对象个人绩效考核“不达标”；公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当年行权额度，由公司统一注销。

(3) 考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核与个人层面绩效考核。

公司层面业绩指标为营业收入及净利润，两者指标均能反映公司盈利能力及企业成长性的体现，能够树立较好的资本市场形象；经过合理预测并兼顾本激励计划的激励作用，公司为本激励计划设定了营业收入及净利润的业绩考核目标。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本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，能够达到本激励计划的考核目的。

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

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

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

若在行权前公司发生增发，本激励计划股票期权授予数量不做调整。

2、行权价格的调整方法

若在行权前有资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股、派息等事项，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：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。

3、股票期权激励计划调整的程序

股东大会审议本激励计划前，公司拟对股权激励方案进行变更的，变更议案经董事会审议通过后，上市公司应当及时披露董事会决议公告，同时披露变更原因、变更内容及独立董事、监事会、律师事务所意见。公司股东大会授权公司董事会依上述已列明的原因调整股票期权授予数量或行权价格。董事会根据上述规定调整股票期权授予数量及行权价格后，应及时公告并通知激励对象，并在年度报告中予以披露及说明。

上市公司对已通过股东大会审议的股权激励方案进行变更的，应当及时公告并提交股东大会审议，且不得包括下列情形：

(一) 导致加速行权的情形;

(二) 降低行权价格的情形。

独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于上市公司的持续发展, 是否存在明显损害上市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本办法及相关法律法规的规定、是否存在明显损害上市公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

八、股票期权会计处理

1、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模型来计算股票期权的公允价值, 并于本激励计划草案公告前一个交易日用该模型对授予的128万份股票期权进行测算。

(1) 行权价格: 73.92 元/股;

(2) 授权日市场价格: 67.37 元/股(假设以2017年12月18日收盘价作为授权日市场价格进行测算, 最终授权日价格以实际授权日收盘价为准);

(3) 期权的剩余年限: 假设激励对象在可行权日所在期间匀速行权, 则各期权的剩余年限分别为1年、2年、3年;

(4) 历史波动率: 创业板指数的年化波动率, 分别取1年期16.39%, 2年期26.68%, 3年期36.59%;

(5) 无风险收益率: 1.50%、2.10%、2.75%(分别采用中国人民银行制定的金融机构1年期、2年期、3年期存款基准利率)。

2、期权费用的摊销方法

公司按照相关估值工具确定授予日股票期权的公允价值, 并最终确认本激励

计划的股份支付费用，该等费用将在本激励计划的实施过程中按行权比例摊销。由本激励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，假设授予的股票期权授权日在2018年1月，本激励计划授予的股票期权对2018-2020会计成本的影响如下表所示：

期权份额 (万份)	期权成本 (万元)	2018年 (万元)	2019年 (万元)	2020年 (万元)
128	1,118.40	515.96	387.14	215.30

公司以目前信息初步估计，在不考虑本激励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，降低成本，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。

3、本激励计划对公司现金流的影响

若本次股权激励计划授予的128万份股票期权全部行权，则公司将向激励对象定向发行128万股，所募集资金金额为9,461.76万元，该部分资金公司计划全部用于补充公司流动资金。

第六章 公司授予权益、激励对象行权的程序

一、本激励计划将提交公司股东大会审议，公司股东大会在对本激励计划进行投票表决时，独立董事应当就本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，由公司董事会确认授予日并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：

（一）股票期权的授予

1、股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股权激励协议书》，以此约定双方的权利义务关系。

2、公司在向激励对象授出权益前，董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进行审议并公告。

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。

3、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。

4、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。

5、本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，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》规定上市公司不得授予股票期权的期间不计算在60日内）。

6、公司授予股票期权前，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事宜。

（二）股票期权行权程序

1、在行权日前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会应当就本激励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，由公司安排行权相关事宜，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。

2、激励对象可对已行权的公司股票进行转让，但公司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。

3、公司股票期权行权前，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事宜。

（三）本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟变更本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后变更本激励计划的，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。

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明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合本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。

（四）本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议本激励计划之前拟终止实施本激励计划的，需经董事会审议通过。

2、公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的，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本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。

第七章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

(一) 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,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,经董事会批准,可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

(三) 公司承诺不为激励对象因本激励计划获取股票期权的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。

(四) 公司应及时按照有关规定履行本激励计划申报、信息披露等义务。

(五) 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他税费。

(六) 公司应当根据本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。但若因中国证监会、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。

二、激励对象的权利与义务

(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) 激励对象应当按照本计划规定锁定其获授的股票期权;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。

(三) 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

(四) 激励对象有权且应当按照规定行权，并且按规定锁定和买卖股份。

(五) 激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

(六) 激励对象的股票期权在行权后享有投票权和表决权。

(七) 激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

(八) 法律、法规规定的其他相关权利义务。

三、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及/或双方签订的股票期权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股票期权激励协议相关的争议或纠纷，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。

第八章 公司/激励对象发生异动的处理

一、公司发生异动的处理

(一) 公司发生如下情形之一时,应当终止实施本激励计划,激励对象根据激励计划已获授的尚未行使的股票期权应当终止行使,公司不对激励对象承担任何赔偿责任:

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。

(二) 公司出现控制权发生变更、合并、分立情形的,本激励计划不作变更,继续按照本激励计划执行。

(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安排的,未行权的股票期权由公司统一注销处理,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。

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) 当发生以下情况时,在情况发生之日,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,并且公司可要求激励对象返还其已行权的股票期权收益:

1、违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定,或发生未有效履职或失职、渎职行为,损害公司利益或声誉,或给公司造成直接或间接经济损失;

2、激励对象在任职期间,有受贿索贿、侵占公司财产、盗窃、泄露上市公

司商业和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为,或已与公司签订竞业限制协议的激励对象离职后一定期限内违反与公司之间关于竞业限制的约定。

(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,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) 激励对象个人单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同、激励对象违反公司制度或绩效考核不达标等个人原因致使公司提出解除或终止劳动合同(包括被公司辞退、除名等)、激励对象劳动合同期满,个人或公司任一方提出不再续签,在情况发生之日,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,在情况发生之日,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的,在情况发生之日,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。

(六) 激励对象身故,在情况发生之日,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。

(七) 其它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。

第九章 附则

- 一、本计划经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。

深圳市杰恩创意设计股份有限公司

董 事 会

二〇一七年十二月十八日