



广州中海达卫星导航技术股份有限公司
2018 年股票期权激励计划
（草案）

2018 年 3 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、本激励计划是依据《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》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号》和其他有关法律、法规、规范性文件，以及广州中海达卫星导航技术股份有限公司（以下简称“中海达”、“本公司”或“公司”）《公司章程》制订。

二、本激励计划采取的激励方式为股票期权，股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

三、本激励计划公司共向激励对象授予 2,098 万份股票期权，约占本激励计划公告日公司股本总额的 4.69%，每份股票期权拥有在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。其中，首次授予 1,998 万份，约占本激励计划授予权益总额的 95.23%，约占本激励计划公告日公司股本总额的 4.47%；预留 100 万份，约占本激励计划授予权益总额的 4.77%，约占本激励计划公告日公司股本总额的 0.22%。

四、公司 2016 年限制性股票激励计划首次授予部分授予 984 万股，预留部分授予 56.5 万股；2017 年 12 月 20 日公司已经完成 2016 年限制性股票激励计划首次授予部分第一次解售，部分限制性股票仍在锁定期，尚未解锁的有效权益共计 715.2 万股。本计划拟授予股票期权 2,098 万份与尚未解锁的有效权益 715.2 万股共计 2,813.2 万

股，占本激励计划公告日公司股本总额的 6.29%，全部在有效期内的股权激励计划所涉及股票总数累计未超过公司目前股本总额的 10%。本计划中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股票数量累计未超过公司目前股本总额的 1%。

五、在本激励计划公告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、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，股票期权数量将进行相应的调整。

六、依据《上市公司股权激励管理办法》和其他有关法律、法规、规范性文件，公司确定本次股票期权激励首次授予激励对象每一份股票期权的行权价格为 12 元。行权价格的确认方法详见本草案第七章。

七、在本激励计划公告日至激励对象完成股票期权行权期间，若公司发生有派息、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，股票期权的行权价格将进行相应的调整。

八、本激励计划股票期权首次授予的激励对象的人数为 489 人，包括本激励计划公告时在公司（含控股子公司及分公司）任职的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员、以及公司董事会认为需要激励的其他人员。

九、本激励计划预留的股票期权用于本激励计划获得公司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的激励对象，或者用于董事会认为需要增加授予数量的激励对象。预留部分的股票期权激励对象在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定，

激励对象的确定标准参照本激励计划首次授予的标准确定。

十、本激励计划有效期自股票期权授予之日起，至激励对象获授的股票期权全部完成行权或注销完毕之日止，最长不超过 48 个月。

十一、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下列情形：

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。

十二、参与本激励计划的激励对象不包括公司独立董事、监事或外籍人员；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、子女均未参与本激励计划。激励对象符合《上市公司股权激励管理办法》第八条的规定，不存在以下不得成为激励对象的下列情形：

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、证监会认定的其他情形。

十三、 公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

十四、 公司独立董事、监事会未建议公司就本激励计划聘请独立财务顾问。

十五、 公司及董事会全体成员承诺，本激励计划内容真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

十六、 本次全部激励对象承诺，若公司因信息披露文件中存在虚假记载、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公司。

十七、 本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十八、 本激励计划自股东大会审议通过之日起 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。

十九、 本激励计划的实施不会导致公司股权分布不符合上市条

件的要求。

目 录

第一章	释义	1
第二章	实施激励计划的目的与原则	3
第三章	本激励计划的管理机构	4
第四章	激励对象的确定依据和范围	4
第五章	股票的来源、数量和分配	6
第六章	本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期	8
第七章	股票期权的行权价格及行权价格的确定方法	10
第八章	股票期权的授权与行权条件	11
第九章	本激励计划的调整方法和程序	15
第十章	股票期权的会计处理	18
第十一章	股票期权激励计划的实施、变更和终止程序	20
第十二章	公司/激励对象各自的权利与义务	23
第十三章	公司/激励对象发生异动的处理	25
第十四章	公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	27
第十五章	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：

中海达、公司、 本公司	指	广州中海达卫星导航技术股份有限公司
股东大会	指	中海达股东大会
董事、董事会	指	中海达董事、董事会
监事、监事会	指	中海达监事、监事会
薪酬与考核委员会	指	公司董事会下设的薪酬与考核委员会
本计划、本激励计划	指	广州中海达卫星导航技术股份有限公司《2018 年股票期权激励计划》
股票期权	指	指公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的条件购买本公司一定数量股份的权利。
激励对象	指	按照本激励计划的规定，获得股票期权的人员。
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。
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，在本激励计划中行权即为激励对象按照激励计

		划设定的条件购买中海达股票的行为。
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。
《考核管理办法》	指	广州中海达卫星导航技术股份有限公司《2018 年股票期权激励计划实施考核管理办法》
《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》
《股权激励备忘录》	指	《创业板信息披露业务备忘录第 8 号》等
《公司章程》	指	《广州中海达卫星导航技术股份有限公司章程》
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
登记结算公司	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元	指	人民币元

第二章 实施激励计划的目的与原则

制定实施本激励计划的主要目的是进一步完善公司的激励约束机制，充分调动公司员工的工作积极性，促进公司业绩稳步增长，确保公司发展战略和经营目标的实现，并在提升公司价值的同时为员工带来增值利益，实现员工与公司共同发展，具体表现为：

一、建立对公司管理人员和重要骨干的中长期激励约束机制，将激励对象利益与股东价值紧密联系起来，使激励对象的行为与公司的战略目标保持一致，促进公司可持续发展。

二、通过本激励计划，进一步完善公司的绩效考核和薪酬体系，更有效地稳定和激励公司战略目标所需要的人才，从而更好地推动公司发展。

三、建立员工与公司共同持续发展的理念和公司文化。

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》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，制订本激励计划。

第三章 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、董事会是本计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施，董事会下设的薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报公司股东大会审议，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。

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》、《股权激励备忘录》等有关法律、法规和规范性文件以及《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

本计划的激励对象包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员（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 489 人，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心技术（业务）人员；
- 4、董事会认为需要进行激励的其他人员。

本计划涉及的激励对象不包括独立董事、监事以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。

以上激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司或公司的子公司具有劳动、劳务或雇佣关系。

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激励对象的相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。本次预留部分的股票期权用于引进或留住核心技术（业务）人才以及公司董事会认为需要调增激励数量的激励对象，预留部分的激

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

1、本计划经董事会审议通过后，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激励计划前 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 股票的来源、数量和分配

一、本激励计划的股票来源

本计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

二、授出股票期权的数量

本激励计划公司共向激励对象授予 2,098 万份股票期权，约占本激励计划公告日公司股本总额的 4.69%，每份股票期权拥有在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。其中，首次授予 1,998 万份，约占本激励计划授予权益总额的 95.23%，约占本激励计划公告日公司股本总额的 4.47%；预留 100 万份，约占本激励计划授予权益总额的 4.77%，约占本激励计划公告日公司股本总额的 0.22%。

公司 2016 年限制性股票激励计划首次授予部分授予 984 万股，

预留部分授予 56.5 万股；2017 年 12 月 20 日公司已经完成 2016 年限制性股票激励计划首次授予部分第一次解售，部分限制性股票仍在锁定期，尚未解锁的有效权益共计 715.2 万股。本计划拟授予股票期权 2,098 万份与尚未解锁的有效权益 715.2 万股共计 2,813.2 万股，占本激励计划公告日公司股本总额的 6.29%，全部在有效期内的股权激励计划所涉及股票总数累计未超过公司目前股本总额的 10%。本计划中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股票数量累计未超过公司目前股本总额的 1%。

（备注：公司于 2017 年 12 月 25 日召开的 2017 年第六次临时股东大会审议通过了《关于修改〈公司章程〉的议案》，公司总股本从 44,697.8611 万股变更为 44,689.8611 万股。截止至本激励计划公告日尚未完成减资相关登记结算手续，完成相关手续后，届时本计划拟授予股票期权 2,098 万份与尚未解锁的有效权益 715.2 万股共计 2,813.2 万股，占本激励计划届时公司股本总额的 6.29%）

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，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

三、股票期权分配情况

本激励计划的具体分配情况如下表所示：（以下百分比计算结果四舍五入，保留至小数点后两位）

姓名	职务	获授股票 期权数量 （万份）	占本次授 予总量的 比例	占本计划 公告日股 本总额的 比例
欧阳业恒	董事、副总裁、 董事会秘书	30	1.43%	0.07%
杨晓娟	副总裁	30	1.43%	0.07%
胡炜	副总裁	30	1.43%	0.07%
黄宏矩	副总裁、财务总 监	30	1.43%	0.07%
公司中层管理人员；核心技术 （业务）人员；董事会认为需 要激励的其他人员（共 485 人）		1878	89.51%	4.20%
小计		1998	95.23%	4.47%
预留		100	4.77%	0.22%
合计		2098	100.00%	4.69%

第六章 本激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日和禁售期

一、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票期权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 48 个月。

二、本激励计划的授权日

授权日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定，授权日必须为交易日。公司需在股东大会审议通过后 60 日内按照相关规定召开董事会对激励对象进行授予股票期权并完成公告、登记等相关程序。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，未授权的股票期权失效。

三、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票期权的 3 个等待期分别为自授权日起 12 个月、24 个月、36 个月。激励对象根据本激励计划获授的股票期权在行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

四、本激励计划的可行权日

在本激励计划通过后，股票期权自授权日起满 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三十日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前三十日起算，至公告前一日；
- 2、公司业绩预告、业绩快报公告前十日内；

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，至依法披露后二个交易日内；

4、中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

股票期权的行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
首次授予的股票期权第一个行权期	自授权日起 12 个月后的首个交易日起至授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权第二个行权期	自授权日起 24 个月后的首个交易日起至授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的股票期权第三个行权期	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	40%

本激励计划预留的股票期权的行权期安排如下表所示：

期权行权期数	行权时间	行权比例
预留的股票期权第一个行权期	自预留部分的授权日起 12 个月后的首个交易日起至预留部分的授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留的股票期权第	自预留部分的授权日起 24 个月	50%

二个行权期	后的首个交易日起至预留部分的授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	
-------	--------------------------------------	--

在上述约定期间内未申请行权的股票期权或因未达到行权条件而不能申请行权的该期股票期权，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。

五、本激励计划禁售期

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间减持股份应遵循《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件的相关规定。

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、在本激励计划有效期内，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。

第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

一、首次授予部分的股票期权的行权价格

公司首次授予激励对象每一份股票期权的行权价格为 12 元。即满足授权条件后，激励对象获授的每一份股票期权拥有在有效期内以每股 12 元价格购买 1 股公司股票的权利。

二、首次授予部分的股票期权的行权价格的确定方法

行权价格不得低于下述两个价格中的较高者：

（1）股权激励计划草案公布前一个交易日的公司股票交易均价 10.29 元。

（2）股权激励计划草案公布前 20、60、120 个交易日的公司股票交易均价 10.11 元、10.28 元、11.16 元。

依据上述方法，公司最终确定首次授予的行权价格为 12 元。

三、预留部分股票期权的行权价格的确定方法

预留部分的股票期权在每次授权前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的摘要。预留股票期权的行权价格不低于下述两个价格中的较高者：

（1）预留部分的授权日前一个交易日的公司股票交易均价。

（2）预留部分的前20、60、120个交易日的公司股票交易均价。

第八章 股票期权的授权与行权条件

一、股票期权的授权条件

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

（一）公司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。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

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、证监会认定的其他情形。

二、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：

（一）公司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。

（二）激励对象未发生如下任一情形：

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、证监会认定的其他情形。

公司发生上述第（一）条规定情形之一的，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应当由公司注销；某一激励对象发生上述第（二）条规定情形之一的，该激励对象根据本计划已获授但尚未行权的股票期权应当由公司注销。

（三）公司层面业绩考核要求

本激励计划授权股票期权的行权考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
首次授予的股票期权第一个行权期	2018 年度公司营业收入不低于 12.5 亿元人民币。
首次授予的股票期权第二个行权期；预留部分的股票期权第一个行权期	2019 年度公司营业收入不低于 15 亿元人民币。
首次授予的股票期权第三个行权期；预留部分的股票期权第二个行权期	2020 年度公司营业收入不低于 18 亿元人民币。

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。

（四）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核按照公司现行绩效考核的相关规定组织实施，分年度对被考核对象进行绩效考核。根据个人绩效考核评分确定个人行权资格，原则上个人绩效考核评分结果为 85 分（含 85 分）以上的激励对象才可获得股票期权的行权资格，绩效考核评分结果为

85 分以下的激励对象不可行权。

个人绩效考核评分	85 分（含 85 分）以上	85 分以下
当期可行权比例	100%	0

若激励对象上年度内的个人绩效考核评分结果为85分以下，公司将按照本激励计划的规定，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销。

三、考核指标的科学性和合理性说明

公司股票期权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和个人层面绩效考核。

公司层面的业绩考核采取营业收入指标，原因一是营业收入指标是评价企业成长状况和发展能力的重要指标，二是公司目前主要的发展战略是提高地信采集装备产品的市场占有率和行业渗透率并向无人驾驶、智慧旅游等新方向拓展行业应用，采用营业收入指标考核更符合公司的发展战略。

除公司层面的业绩考核外，公司同时对激励对象个人设置了严密的绩效考核体系，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，公司根据激励对象年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到行权的条件。

综上，公司本次激励计划的考核指标充分考虑了公司的发展战略目标，具有全面性、综合性及可操作性，同时对激励对象个人制定了

严格的考核措施，对激励对象具有明显的激励性和约束性。因此，考核指标设定具有良好的科学性和合理性。

第九章 本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，公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，股票期权数量将进行相应的调整。调整方法如下：

（一）资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

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

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、股份拆细的比率（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。

（二）配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

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。

（三）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。

（四） 派息、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、 股票期权行权价格的调整方法

若在行权前，公司发生有派息、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，股票期权的行权价格将进行相应的调整。调整方法如下：

（一） 资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

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、股份拆细的比率；P 为调整后的行权价格。

（二） 配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

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公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

（三） 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。

（四） 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。

（五）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、 本激励计划调整的程序

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》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。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。

第十章 股票期权的会计处理

一、会计处理方法

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公司股权激励计划成本进行计量和核算：

1、授权日会计处理：由于授权日股票期权尚不能行权，因此不需要进行相关会计处理。公司将在授权日采用 Black-Scholes（布莱克—斯科尔）期权定价模型确定股票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，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，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、对公司业绩的影响

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 Black-Scholes （布莱克—斯科尔）模型对授予的股票期权的公允价值进行测算。

Black-Scholes （布莱克—斯科尔）模型公式及相关参数如下：

$$W = S_0 N(d_1) - Ke^{-rT} N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{S_0}{K}\right) + (r + \sigma^2 / 2)(T - t)}{\sigma \sqrt{T - t}}$$

$$d_2 = d_1 - \sigma \sqrt{T - t}$$

W 为股票期权理论价值；

K 为股票期权的行权价格；

T-t 为股票期权的剩余年限：1 年、2 年、3 年、4 年；

S0 为授予日股票期权标的股票价格；

R 为无风险收益率；

σ 为股票期权标的股票的年化波动率。

股票期权费用将在公司确定授予日后根据上述模型计算得出，并将在激励计划实施期间内进行分摊。公司相信，股权激励计划的实施将有助于公司业务的发展，公司业务的发展 将确保公司有能力承担上述的股权激励费用，故不会对公司各年业绩造成实质性的影响。

假设授权日为 2018 年 5 月初，授予日股价保持为行权价格 12 元，本激励计划首次授予部分的股票期权对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予 部分的股 票期权数 量（万份）	需摊销的 总费用 （万元）	2018 年 （万元）	2019 年 （万元）	2020 年 （万元）	2021 年 （万 元）
1,998	3,603	1,251	1,381	773	198

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，但影响程度不大。若考虑本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。

本预测算是在一定的参数取值和定价模型的基础上计算的，实际股权激励成本将根据董事会确定授权日后各参数取值的变化而变化。公司将在定期报告中披露具体的会计处理方法及其对公司财务数据的影响。具体对财务状况和经营成果的影响，应以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

第十一章 股票期权激励计划的实施、变更和终止程序

一、 本激励计划实施程序

（一）公司董事会应当依法对本激励计划做出决议。董事会审议

本激励计划时，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，负责实施股票期权的授权、行权和注销工作。

（二）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。

（三）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。

（四）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。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。公司股东大会审议股权激励计划时，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。

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

二、 股票期权的授权程序

（一）股东大会审议通过本激励计划后，公司与激励对象签署《股票期权授予协议书》，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。

（三）公司监事会应当对股票期权授权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 日内授予激励对象股票期权并完成公告、登记。公司董事会应当在授权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。

（六）公司授权股票期权后，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）股票期权的行权程序

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。

2、激励对象可对已行权的股票期权进行转让，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。

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结算事宜。

三、 本激励计划的变更程序

（一）公司在股东大会审议本计划之前拟变更本计划的，须经董事会审议通过。

（二）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、导致提前行权的情形；
- 2、降低行权价格的情形。

四、 本激励计划的终止程序

（一）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，须经董事会审议通过。

（二）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。

（三）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。

（四）本计划终止时，公司应当注销尚未行权的股票期权。公司股东大会或董事会审议通过终止实施股权激励计划决议的，自决议公告之日起 3 个月内，不得再次审议股权激励计划。

第十二章 公司/激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

（一）公司具有对本激励计划的解释和执行权，并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核，若激励对象未达到本激励计划所确定的行权条件，公司将按本激励计划规定的原则，向激励对象注销其相应尚未行权的股票期权。

（二）公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关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。

（三）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。

（四）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）激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权在行权前不得转让、担保或用于偿还债务。

（四）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。

（五）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，导致不符合授权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公司。

（六）本激励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《股票期权授予协议书》，明确约定各自在本次激励计划项下的权利义务及其他相关事项。

（七）法律、法规及本激励计划规定的其他相关权利义务。

第十三章 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。

（二）公司出现下列情形之一的，本激励计划终止实施，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应当由公司注

销，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。

（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权条件或行权安排的，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。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的处理

（一）激励对象发生职务变更，但仍在公司内，或在公司下属子公司内任职的，其获授的股票期权完全按照职务变更前本激励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、违反职业道德、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，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，在情况发生之日，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（三）激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象已获授股票期权可按照退休前本计划规定的程序进行，其个人考核结果不再纳入行权条件。

（四）激励对象因丧失劳动能力而离职，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其获授的股票期权将完全按照丧失劳动能力前本激励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。

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职的，在情况发生之日，其已获准行权但尚未行权的股票期权继续保留行权权利，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（五）激励对象身故，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，在情况发生之日，其获授的股票期权将由其指定的财产继承人或法定继承人代为持有，已获授但尚未行权的股票期权按照身故前本激励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。

2、激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，其已获准行

权但尚未行权的股票期权继续保留其行权权利，由其指定的财产继承人或法定继承人按照身故前本激励计划规定的行权期限内完成行权，其未获准行权的股票期权作废，由公司注销。

（六）其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

第十四章 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及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股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。

第十五章 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。

广州中海达卫星导航技术股份有限公司

董事会

2018 年 03 月 22 日