

股票简称：生益科技

股票代码：600183

公告编号：2019—025

转债简称：生益转债

转债代码：110040

转股简称：生益转股

转股代码：190040

广东生益科技股份有限公司 2019 年度股票期权激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

- 股权激励方式：股票期权
- 股份来源：定向发行
- 股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数：本激励计划拟向激励对象授予股票期权 10,587.4546 万份，涉及的标的股票为人民币 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 212,008.6162 万股的 4.99%。（注：本公告“股本总额”或“总股本”指截至本公告签署日可查询的最新股本，即公司 2019 年 4 月 23 日总股本 2,120,086,162 股。）

一、公司基本情况

（一）公司基本情况

广东生益科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 1985 年 06 月 27 日成立，于 1998 年 10 月 28 日在上海证券交易所上市（证券代码：600183）。公司注册地在东莞市松山湖高新技术产业开发区工业西路 5 号，系一家集研发、生产、销售、服务为一体的全球电子电路基材核心供应商，主营业务是设计、生产和销售覆铜板和粘结片。

（二）2016 年-2018 年业绩情况

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2018年	2017年	2016年
营业收入	11,981,081,734.45	10,749,900,023.48	8,538,321,095.20
归属于上市公司股东的净利润	1,000,468,630.58	1,074,663,320.02	748,196,207.14
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	924,798,068.77	1,001,796,705.44	729,791,714.87
经营活动产生的现金流量净额	1,337,205,019.46	593,145,887.37	1,167,616,424.01

归属于上市公司股东的净资产	6,402,503,408.72	6,017,816,041.60	5,047,061,303.47
总资产	12,885,924,860.59	12,840,963,367.92	9,533,874,733.79
基本每股收益（元/股）	0.47	0.51	0.52
稀释每股收益（元/股）	0.47	0.51	0.51
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.44	0.48	0.51
加权平均净资产收益率（%）	16.39	20.12	15.65
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	15.15	18.75	15.27

（三）公司董事会、监事会、高管层构成情况

1、董事会构成

公司董事会是由 11 名董事组成，其中非独立董事 7 名（分别为）：刘述峰、陈仁喜、邓春华、谢景云、唐英敏、许力群、魏高平，独立董事 4 名（分别为）：陈新、储小平、欧稚云、李军印

2、监事会构成

公司监事会是由 3 名监事组成，其中职工代表监事 2 名（分别为）：罗礼玉、陈少庭，非职工代表监事 1 名：朱雪华

3、高级管理人员构成

公司现任高级管理人员 6 名（分别为：）：董事长刘述峰、总经理陈仁喜、副总经理董晓军、总工程师曾耀德、总会计师何自强、董事会秘书唐芙云

二、股权激励计划目的

为了进一步完善公司治理结构，建立、健全公司激励机制和约束机制，增强公司管理团队和核心骨干员工对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，充分调动上述人员的积极性，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，推动公司中长期目标的达成，公司依据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《激励办法》”）及其他有关法律、法规和规范性文件，以及公司《公司章程》制定本激励计划。

三、股权激励方式及标的股票来源

股权激励方式：股票期权，标的股票为公司人民币 A 股普通股股票。

标的股票来源：向激励对象定向发行公司 A 股普通股。

四、拟授出的权益数量

本次激励计划拟授予激励对象 10,587.4546 万份股票期权,涉及的标的股票种类为人民币 A 股普通股,涉及的标的股票数量为 10,587.4546 万股,占本激励计划公告时公司股本总额 212,008.6162 万股的 4.99%。其中首次授予 10,216.8977 万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本的 4.82%,首次授予部分占本次授予权益总额的 96.50%;预留 370.5569 万份,约占本激励计划草案公告时公司总股本的 0.17%,预留部分占本次授予权益总额的 3.50%。

五、激励对象的范围及各自所获授的权益数量

(一) 激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《公司法》、《证券法》、《激励办法》等有关法律、法规、规范性文件及《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

本激励计划激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员(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)。对符合本激励计划的激励对象范围的人员,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,符合本激励计划实施的目的,符合相关法律、法规的要求。

(三) 披露激励对象的人数

本激励计划涉及的激励对象为公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工,总计 483 人(不包含预留授予股票期权的激励对象),占公司全部职工人数的 5.34%。授予的对象由董事会提出,经监事会核实后,律师发表专业意见并出具法律意见书,并在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象的信息。

预留授予部分的激励对象由本激励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。

所有被激励对象均在公司或控股子公司、分公司全职工作、领取薪酬,并签订劳动合同。

(四) 股票期权的授予情况

序号	姓名	职务	授予股票期权 的数量(份)	占本次授予股 票期权总数的 比例	占授予时公 司总股本的 比例
1	刘述峰	董事长	4,100,000	3.87%	0.19%
2	陈仁喜	董事、总经理	2,500,000	2.36%	0.12%
3	董晓军	副总经理	2,000,000	1.89%	0.09%
4	何自强	总会计师	2,000,000	1.89%	0.09%
5	曾耀德	总工程师	2,000,000	1.89%	0.09%
6	唐芙云	董事会秘书	1,200,000	1.13%	0.06%
董事、高管小计			13,800,000	13.03%	0.65%
其他激励对象小计			88,368,977	83.47%	4.17%
首次授予合计			102,168,977	96.50%	4.82%
预留部分			3,705,569	3.50%	0.17%
合计			105,874,546	100.00%	4.99%

激励对象名单详见 2019 年 4 月 25 日在上海证券交易所网站 (<http://www.sse.com.cn>) 披露的《广东生益科技股份有限公司 2019 年度股票期权激励计划激励对象名单》。

(五) 激励对象中不包括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、近亲属。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%。

(六) 激励对象不存在同时参加其他任何公司股权激励计划或激励方案的情形。

(七) 激励对象发生不符合规定情况时的处理方法

在股权激励计划实施过程中,激励对象如发生不符合《上市公司股权激励管理办法》及股权激励计划规定的情况时,公司将终止其参与本激励计划的权利,注销其已获授但尚未行权的股票期权。

六、授予价格、行权价格及确定方法

(一) 股票期权的行权价格

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 13.70 元,即满足行权条件后,激励对象获授的每份股票期权可在行权期内以 13.70 元的价格认购 1 股公司股票。

(二) 股票期权行权价格的确定方法

本激励计划首次授予的股票期权的行权价格取下述两个价格中的较高者:

- 1、本激励计划公布前 1 个交易日公司股票交易均价 13.70 元;
- 2、本激励计划草案公布前 120 个交易日内的公司股票交易均价 11.99 元。

预留部分股票期权在每次授予前须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况的公告。预留部分股票期权的行权价格不低于股票票面金额，且原则上不得低于下列价格较高者：

- 1、预留部分股票期权授予董事会决议公告前 1 个交易日公司股票交易均价；
- 2、预留部分股票期权授予董事会决议公告前 120 个交易日公司股票交易均价。

七、等待期、行权期安排

本激励计划的等待期指股票期权授予后至首个股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为 1 年。

本激励计划首次授予的股票期权的行权安排如下表所示：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	15%
第二个行权期	自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	25%
第三个行权期	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%
第四个行权期	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%

预留部分的股票期权行权计划安排如下：

行权安排	行权期间	行权比例
第一个行权期	自预留部分授权日起12个月后的首个交易日起至预留部分授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个行权期	自预留部分授权日起24个月后的首个交易日起至预留部分授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自预留部分授权日起36个月后的首个交易日起至预留部分授权日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间因行权条件未成就的股票期权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则注销激励对象相应的股票期权。在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，公司将予以注销。

八、获授权益、行权的条件

（一）授予条件

只有在同时满足下列条件时，公司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，则不能向激励对象授予股票期权。

（1）公司未发生如下任一情形：

①公司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中国证监会认定的其他情形。

（二）行权条件

激励对象申请对根据本计划获授的股票期权行权，必须同时满足以下条件：

（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；

⑦公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定。

(3) 公司业绩考核条件

本激励计划在2019年-2022年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到公司业绩考核目标作为激励对象当期的行权条件之一。股票期权各年度公司业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2019年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于10%；
第二个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2020年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于21%；
第三个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2021年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于33.1%；
第四个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2022年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于46.41%。

注：（1）上述“扣除非经常性损益的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；（2）在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司扣除非经常性损益的净利润的影响作为计算依据。

本激励计划预留授予的股票期权的行权安排及公司业绩考核目标如下表所示：

行权安排	业绩考核目标
第一个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2020年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于21%；

第二个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2021年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于33.1%；
第三个行权期	以2018年度公司实现的扣除非经常性损益的净利润为基础，2022年度扣除非经常性损益的净利润增长不低于46.41%。

注：（1）上述“扣除非经常性损益的净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，但剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据；

（2）在本激励计划有效期内通过收购行为新增纳入合并报表范围的公司，其经营结果不纳入业绩考核范围，需剔除相关公司的经营结果对公司扣除非经常性损益的净利润的影响作为计算依据。

根据业绩完成情况，按照以下规定分别确定该期行权比例：

①考核年度公司层面业绩考核目标达到或超过100%，则当期待行权部分的实际行权比例为100%；

②考核年度公司层面业绩考核目标实现85%（含85%）-100%（不含100%），则当期待行权部分的实际行权比例为80%；

③其余任何情形下，当期的股票期权均不可行权；

不得行权的股票期权份额，由公司统一注销。

（4）个人绩效考核条件

根据《广东生益科技股份有限公司2019年度股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“《考核办法》”），目前对个人绩效考核结果共有合格与不合格两档。考核结果为合格的激励对象即通过考核，考核结果为不合格的激励对象即未通过考核。

绩效考核结果（S）	考核评价
$S < 60$	不合格
$S \geq 60$	合格

公司业绩目标达成且激励对象通过个人绩效考核，则激励对象可行权，以上任一条件未达成，则激励对象不得行权，不得行权部分的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。

公司层面业绩指标为经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润增长率。这个指标能反映公司未来盈利能力，能够树立较好的资本市场形象。经过合理预测并兼

顾本计划的激励作用，公司为本次股票期权激励计划设定了2019-2022年相比2018年度扣除非经常性损益的净利润增长率（扣除股权激励费用的影响）分别不低于10%、21%、33.1%、46.41%的指标。

2016-2018年，公司归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润的平均水平为885,462,163.03元，公司2018年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为924,798,068.77元，所以按照上述公司层面业绩指标计算，本激励计划有效期内，公司各年度归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不低于本激励计划公告前三个会计年度的平均水平且不为负。

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做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到可行权的条件。

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。

九、股权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日的起止日

（一）有效期

股票期权有效期是指从期权授权日至失效为止的期限。期权有效期内，激励对象可以根据相关规定行权。期权有效期满后，已授予但尚未行使的股票期权全部作废，由公司收回并统一注销。本激励计划的有效期为自股票期权授权日起5年。

（二）授权日

本激励计划经公司股东大会审议通过后，公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，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，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，根据《激励办法》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。

股票期权授权日必须为交易日。若根据以上原则确定的日期为非交易日，则授权日顺延至其后的第一个交易日为准。

（三）等待期

本激励计划的等待期指股票期权授予后至首个股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为1年。

（四）可行权日

本激励计划的激励对象自等待期满后开始行权，可行权日必须为本激励计划有效期内的交易日，但下列期间内不得行权：

- 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 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、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

披露股权激励计划的有效期限及起止日，限制性股票或股票期权的具体授予（授权）日期或确定方式，限售期的起止日、可行权日期或确定方式、等待期的起止日。

十、权益数量和权益价格的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股、配股等事项，应对尚未行权的股票期权数量进行相应调整，如发生增发新股情形，公司不调整股票期权数量。调整方法如下：

- （1）资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细：

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

Q_0 ：为调整前的股票期权数量；

n ：为每股的资本公积金转增股本、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）缩股：

$$Q=Q_0\times n$$

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

(3) 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。

(二) 行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细或缩股等事项, 应对行权价格进行相应的调整, 如发生增发新股情形, 公司不调整行权价格。调整方法如下:

(1) 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细:

$$P=P_0/(1+n)$$

P_0 : 调整前的行权价格

n : 每股的资本公积金转增股本、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)

P : 调整后的行权价格

(2) 缩股:

$$P=P_0/n$$

P_0 : 调整前的行权价格

n : 缩股比例(即1股公司股票缩为 n 股股票)

P : 调整后的行权价格

(3) 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 为股权登记日当天收盘价; 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); P 为调整后的行权价格。

(4) 派息:

$$P=P_0-v$$

P_0 : 调整前的行权价格

v : 每股派息额

P : 调整后的行权价格

（三）股票期权激励计划调整的程序

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、具体授予对象。董事会根据上述规定调整股票期权数量、行权价格、具体授予对象后，应及时公告并通知激励对象。

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经股东大会审议批准。

公司应当聘请律师就上述调整是否符合《激励办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向董事会出具专业意见。

十一、公司授予权益及激励对象行权的程序

（一）公司授予权益的程序

1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划和《考核办法》，并提交董事会审议。

2、董事会审议本激励计划和《考核办法》，拟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，独立董事及监事会就本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独立意见。

3、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。监事会核实激励对象名单，充分听取公示意见。上市公司应当在股东大会审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励名单审核及公示情况的说明。

4、公司聘请律师对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划后的 2 个交易日内，公告董事会决议、本激励计划及摘要、独立董事意见。

6、公司发出召开股东大会的通知，并同时公告修正后的本激励计划、法律意见书。

7、独立董事就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

8、股东大会审议本激励计划，在提供现场投票方式的同时提供网络投票方式。监事会就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。

9、股东大会审议批准后，公司与激励对象就双方的权利和义务达成有关协议。

10、自股东大会审议通过本激励计划且董事会确认授予条件成就之日起 60 日内，董事会根据股东大会的授权为激励对象办理具体的股票期权的授予、行权等事宜，并完成公告、登记。

（二）激励对象行权的程序

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股票期权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；

2、公司董事会薪酬与考核委员会对申请人的行权数额、行权资格与行权条件审查确认，对不满足行权条件的股票期权进行注销；

3、股票期权行权前，公司需向上海证券交易所提出行权申请，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票；

4、经证券交易所确认后，由登记结算公司办理登记结算事宜；

5、公司向公司登记机关办理工商变更登记手续。公司可以根据实际情况，向激励对象提供集中行权或自主行权方式。

十二、公司与激励对象各自的权利义务

（一）公司的权利义务

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，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以注销其相应尚未行权的股票期权。

2、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司商业秘密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉，经公司董事会薪酬与考核委员会批准并报公司董事会备案，可以注销其相应尚未行权的股票期权。

3、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。

4、公司不得为激励对象依据本激励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。

5、公司应当根据本激励计划、中国证监会、证券交易所、登记结算公司等有关规定，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、证券交易所、登记结算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。

6、法律、法规规定的其他相关权利义务。

（二）激励对象的权利义务

1、激励对象应当按照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、激励对象依据本激励计划获取公司权益的资金来源为自筹资金。

3、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或用于偿还债务。

4、激励对象可以选择行使股票期权或者不行使股票期权，在被授予的可行权额度内，自主决定行使股票期权的数量。

5、激励对象因本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他税费。

6、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。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

十三、股权激励计划变更与终止

（一）公司控制权变更、合并、分立时激励计划执行情况

若因任何原因导致公司发生控制权变更、合并、分立的情况时，本激励计划不作变更，仍按照本计划执行，激励对象不得提前行权。

（二）激励对象发生个人情况变化的处理方式

1、激励对象因公司工作需要通过公司安排而发生的职务变更，但仍在公司内任职（包括在公司下属分、子公司及由公司派出任职的），其获授的期权完全按照职务变更前本激励计划规定的程序进行，个人绩效考核按照新岗位的绩效考核方案执行。但是，若获授股票期权的激励对象发生下述情况，激励对象已获授但尚未行权的股票期权注销；对于已行权部分的股票，公司可要求激励对象返还其因股权激励带来的收益：

（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，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重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）激励对象因违反公司规章制度，依据公司员工奖惩管理相关规定，因严重违纪，被予以辞退处分的；

（3）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露商业秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

(4) 因犯罪行为被依法追究刑事责任；

(5) 违反有关法律法规或公司章程的规定，给公司造成不当损害；

2、激励对象因退休而离职，在情况发生之日，对激励对象获授的股票期权将完全按照退休前本计划规定的程序进行，且公司可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件，但激励对象不得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位工作，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。

3、激励对象辞职、因个人原因被解除劳动关系的：在情况发生之日，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

4、激励对象成为独立董事或监事等不能持有公司股票期权的人员时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

5、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) 当激励对象因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，股票期权将完全按照丧失劳动能力前本计划规定的程序进行，且董事会可以决定其个人绩效考核条件不再纳入行权条件；

(2) 当激励对象非因工伤丧失劳动能力而离职时，在情况发生之日，根据本计划已获授但尚未行权的股票期权注销。

6、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，已获授但尚未行权的股票期权注销，公司根据激励对象被取消的股票期权价值对激励对象进行合理补偿，并根据法律由其继承人继承。

(2) 激励对象因其他原因身故的，在情况发生之日，已获授但尚未行权的股票期权注销。

7、激励对象发生以下情况时，自情况发生之日起，激励对象已获授但尚未行权的股票期权全部由公司收回并注销：

(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。

（三）公司终止激励计划的情形

1、在本计划有效期内公司出现下列情况时，公司终止实施本计划，不得向激励对象继续授予新的股票期权，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，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、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，激励对象获授期权已行权的，所有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，将由本激励计划所获得的全部利益返还公司。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激励对象进行追偿。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。

（四）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。

3、独立董事、监事会应当就变更后的激励计划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。

4、律师事务所应当就变更后的激励计划是否符合《激励办法》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。

5、《公司法》、《证券法》、《激励办法》等法律法规发生相关修订后，经股东大会授权，董事会将依据法律法规修订内容对本激励计划进行调整。

（五）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《激励办法》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。

4、终止实施本激励计划的，公司应在履行相应审议程序后及时办理已授予股票期权注销手续。

十四、会计处理方法与业绩影响测算

（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本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—股本溢价”。

（二）对公司经营业绩的影响

1、股票期权公允价值及确认方法

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—斯科尔期权定价模型对公司股票期权的公允价值进行测算：

$$C=SN(d_1)-Xe^{-rT}N(d_2)$$

其中：

$$d_1 = \frac{\ln(S/X) + T(r + \sigma^2/2)}{\sigma\sqrt{T}}$$

$$d_2 = \frac{\ln(S/X) + T(r - \sigma^2/2)}{\sigma\sqrt{T}}$$

C=期权成本

S=授权日价格

X=行权价格

T=期权剩余存续年限（单位：年）

r=无风险收益率

σ =标的股票历史波动率

N(.)为标准正态分布累计概率分布函数

ln(.)为对数函数

参数选取情况说明：

（1）授权日价格 S=13.76 元（公司 2019 年 4 月 24 日股票收盘价）

（2）期权的行权价 X=13.70 元（公司 2019 年 4 月 24 日股票均价）

（3）无风险收益率：1.50%、2.10%、2.75%、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 年期的人民币存款基准利率）。

（4）历史波动率：19.68%、15.22%、18.29%、25.15%（上证综指对应期间的年化波动率，数据来自wind数据库）。

2、激励计划对公司业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的有关规定，公司将在本激励计划有效期内的每个资产负债表日，以可行权股票期权数量的最佳估计为基础，按照权益工具授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

若全部激励对象均符合本计划规定的行权条件且在各行权期内全部行权，则该等公允价值总额作为本激励计划的总成本将在实施过程中按照行权比例分期确认。

公司向激励对象首次授予股票期权 10,216.8977 万份，假设公司 2019 年 6 月初授予股

票期权，则 2019 年-2023 年股票期权成本摊销情况见下表：

单位：万元

本期授予的股票 期权（万股）	总摊销 成本	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
10,216.8977	25,370.64	4,632.97	8,342.31	6,466.68	4,343.01	1,585.67

注：上述测算是在一定的参数取值和价模型基础上计算出本激励计划授予权益的成本并在各个等待期予以分摊，并不代表最终股权激励成本，实际股权激励成本及其对公司财务数据的影响以会计师事务所出具年度审计报告为准。

十五、上网公告附件

《广东生益科技股份有限公司 2019 年度股票期权激励计划实施考核管理办法》

特此公告。

广东生益科技股份有限公司
董事会
2019 年 4 月 25 日