

广东生益科技股份有限公司

2019 年第一次临时股东大会会议资料

二零一九年五月十六日

广东生益科技股份有限公司

2019 年第一次临时股东大会议程

会议召开时间：2019 年 5 月 16 日下午 14：00

会议召开地点：公司万江营业楼一楼报告厅

会议主持人：邓春华董事

议程：

- 1、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）及摘要；
- 2、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；
- 3、关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2019 年度股票期权激励计划相关事宜的议案。

广东生益科技股份有限公司

董事会

2019 年 5 月 16 日

议案1

股票简称：生益科技

股票代码：600183



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）

二零一九年五月

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。

本公司所有激励对象承诺，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。

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》和中国证监会相关法律、法规和规范性文件，以及广东生益科技股份有限公司（以下简称“公司”或“生益科技”）《公司章程》制定。

2、生益科技不存在《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计划的情形。

3、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。激励对象中不包括公司现任监事、独立董事、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。本次全部激励对象未同时参加其他任何公司股权激励计划或激励方案。

4、本激励计划采取的激励形式为股票期权。股票来源为生益科技向激励对象定向发行新股。

5、生益科技拟授予激励对象 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，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%。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。

本激励计划实施后，公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数未超过公司股本总额的 10%。本激励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所获授的公司股票数量未超过本激励计划草案公告时公司股本总额的 1%。

6、本激励计划将在股东大会审议通过激励计划且董事会确认授予条件成就之日起 60 日内将股票期权授予给激励对象。

7、公司授予激励对象股票期权的行权价格为 13.70 元/股，该股票期权的行

权价格不低于以下两个价格中的较高者：（一）股权激励计划草案公布前 1 个交易日的公司股票交易均价 13.70 元；（二）股权激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价 11.99 元。

8、本激励计划首次授予的激励对象共计483人（不包含预留授予股票期权的激励对象），包括公司公告本激励计划时在公司（含分子公司，下同）任职的董事、高级管理人员、中层管理人员、核心骨干员工。参与本激励计划的激励对象不包括公司监事、独立董事、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。

预留激励对象指本计划获得股东大会批准时尚未确定但在本计划有效期间纳入激励计划的激励对象，由本计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。预留激励对象的确定标准参照首次授予的标准确定。

9、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，已授出但尚未行使的股权期权全部作废，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。

授予的股票期权自授予日起满 12 个月后，满足行权条件的，激励对象可以分四期行权。授予的期权行权期安排如表所示：

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%

10、公司业绩考核条件

（1）股票期权的公司业绩考核条件

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。股票期权各年度绩效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，但剔除本次及其他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，但剔除本次及其他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。

11、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、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。

12、激励对象的资金来源为激励对象自筹资金。本公司承诺不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形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

13、本激励计划必须经生益科技股东大会审议通过后方可实施。

14、公司将发出召开股东大会的通知，以特别决议审议本激励计划。公司股东大会对股权激励计划进行投票表决时，将采取现场投票和网络投票相结合的方式，公司独立董事将在股东大会召开前征集委托投票权。

15、自公司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，公司将按相关规定召开董事会对激励对象进行权益授予，并完成登记、公告等相关程序。

16、本激励计划实施后将不会导致上市公司股权分布不符合股票上市条件的情形。

目 录

声 明	4
特别提示	5
目 录	9
第一节 释义	10
第二节 实施激励计划的目的	11
第三节 激励计划的管理机构	12
第四节 激励对象的确定依据和范围	13
一、激励对象的确定依据	13
二、激励对象的范围	13
第五节 股权激励计划具体内容	15
一、股票期权计划	15
第六节 会计处理与业绩影响	26
一、会计处理方法	26
二、对公司经营业绩的影响	26
第七节 股权激励计划的实施程序	29
一、本股权激励计划的实施程序	29
二、股票期权行权的程序	30
第八节 公司与激励对象的权利与义务	31
一、公司的权利和义务	31
二、激励对象的权利和义务	31
三、其他说明	32
第九节 激励计划变更、终止和其他事项	33
一、公司控制权变更、合并、分立时激励计划执行情况	33
二、激励对象发生个人情况变化的处理方式	33
三、公司终止激励计划的情形	35
四、本激励计划的变更程序	35
五、本激励计划的终止程序	36
第十节 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制	37
第十一节 附则	38

第一节 释义

在本报告中，除文中另有说明外，下列简称具有以下特定含义：

生益科技/上市公司/本公司/公司	指	广东生益科技股份有限公司
股权激励计划/本激励计划/本计划	指	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）
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	根据本计划获授股票期权的人员
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
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	股票期权授权日至可行权日之间的时间
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	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
行权价格	指	公司向激励对象授予股票期权时所确定的、激励对象购买上市公司股份的价格
行权条件	指	根据本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》
《激励办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指	《广东生益科技股份有限公司章程》
《考核办法》	指	《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》
中国证监会、证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所	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
元、万元	指	人民币元、人民币万元
股本总额、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。

注：本报告中除特别说明外所有数值均保留2位小数，若出现总数与各分项数值之和尾数不符的情况，均为四舍五入原因所致。

第二节 实施激励计划的目的

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，推动生益科技中长期目标的达成，生益科技依据《公司法》、《证券法》、《激励办法》及其他有关法律、法规和规范性文件，以及生益科技《公司章程》制定本激励计划。本激励计划的目的为：

一、通过激励计划，实现股东、公司和激励对象利益的一致，维护股东权益，为股东带来更高效、更持续的回报，实现员工持股，绑定长期利益；

二、进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司长期、有效的激励约束机制；

三、充分调动公司高级管理人员和核心骨干员工人员的主动性、积极性和创造性，增强公司管理团队和业务骨干对实现公司持续、健康发展的责任感和使命感，促进公司长远战略目标的实现；

四、平衡公司的短期目标与长期目标，促进公司持续、健康的长远发展；

五、通过本股权激励计划的引入，进一步完善公司的绩效考核体系和薪酬体系，吸引、保留和激励实现公司战略目标所需要的人才。

第三节 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，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会审批。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。

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。

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。

第四节 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》、《激励办法》及其他有关法律、法规和规范性文件以及生益科技《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

本次股权激励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。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。

二、激励对象的范围

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）。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。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确定。

（一）激励对象应符合以下条件

1、激励对象须在本激励计划的考核期内于公司或公司的子公司全职工作、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公司股权激励计划或激励方案，已经参与其他任何公司激励计划或激励方案的，不得参与本激励计划；

3、激励对象中不包括公司现任监事、独立董事、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。

（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、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。

3、经股东大会审议通过的激励计划实施时，监事会应当对股票期权授权日激励对象名单进行核实并发表意见。

第五节 股权激励计划具体内容

本激励计划股票来源为生益科技向激励对象定向发行新股。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。

公司全部在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本激励计划草案公告时公司股本总额的10%。本激励计划中，股票期权任何一名激励对象通过本次股权激励计划获授的公司股票数量均未超过公司股本总额的1%。

一、股票期权计划

（一）股票期权的来源

本计划股票期权的来源为生益科技向激励对象定向发行公司人民币A股普通股股票。

（二）股票期权的数量

生益科技拟授予激励对象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，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%。预留期权将在股权激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确激励对象，激励对象的确定标准参照本次计划授予的标准确定，超过12个月未明确激励对象的，预留期权失效。

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。

（三）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 股生益科技股票。

（四）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个交易日的公司股票交易均价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个交易日的公司股票交易均价；
- 2、预留部分股票期权授予董事会决议公告前120个交易日内的公司股票交易均价。

（五）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：

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	4,100,000.00	3.87%	0.19%
2	陈仁喜	董事、总经理	2,500,000.00	2.36%	0.12%
3	董晓军	副总经理	2,000,000.00	1.89%	0.09%
4	何自强	总会计师	2,000,000.00	1.89%	0.09%
5	曾耀德	总工程师	2,000,000.00	1.89%	0.09%
6	唐芙云	董事会秘书	1,200,000.00	1.13%	0.06%
董事、高管小计			13,800,000.00	13.03%	0.65%
其他激励对象小计			88,368,977.00	83.47%	4.17%
首次授予合计			102,168,977.00	96.50%	4.82%
预留部分			3,705,569.00	3.50%	0.17%
合计			105,874,546.00	100.00%	4.99%

注：1、本激励计划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，下同。

2、公司中层管理人员、核心骨干员工的姓名、职务信息将刊登在上海证券交易所网站公告。

3、本计划激励对象未参与2个或2个以上公司股权激励计划或激励方案，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、直系近亲属，亦不存在不能参与本计划的情形。

4、上述任何1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%。

（六）股票期权的有效期限、授权日、等待期、可行权日、禁售期

1、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限为自股票期权授权日起5年。

2、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。

3、等待期

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。

4、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。

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。

5、禁售期

激励对象通过本激励计划所获授公司股票的禁售规定，按照《公司法》、《证券法》等相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》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、行政法规、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。

（七）股票期权的授予条件、行权条件

1、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。

2、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的。

(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

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

根据本公司《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。

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。

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。

（八）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。

2、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

3、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。

第六节 会计处理与业绩影响

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:

$$C=SN(d1)-Xe^{-rT}N(d2)$$

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。

第七节 股权激励计划的实施程序

一、本股权激励计划的实施程序

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、股票期权行权的程序

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。

第八节 公司与激励对象的权利与义务

一、公司的权利和义务

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、登记结算公司等的相关规定，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、激励对象的权利和义务

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。

三、其他说明

公司确定本激励计划的激励对象不意味着激励对象享有继续在公司服务的权利，不构成公司对员工聘用期限的承诺，公司对员工的聘用关系仍按公司与激励对象签订的劳动合同执行。

第九节 激励计划变更、终止和其他事项

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、声誉等的违法违规违纪行为，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

(一) 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。

(二) 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

(一) 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。

(二) 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。

（三）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。

（四）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。

（五）《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

（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，需经董事会审议通过。

（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《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。

（四）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。

第十节 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，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日内双方未能解决的，该争议或纠纷应提交公司所在地人民法院解决。

第十一节 附则

- 1、本计划在公司股东大会审议批准之日起生效。
- 2、本计划的解释权属于公司董事会。

广东生益科技股份有限公司

董事会

2019年5月16日

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

为保证广东生益科技股份有限公司（简称“公司”）2019年度股票期权激励计划（简称“本激励计划”）的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司经营管理决策层、中高层管理人员和核心骨干人员努力开展工作，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，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本规定。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立并完善与价值和贡献相结合的激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核范围

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司经营管理决策层、中高层管理人员以及核心骨干员工。

三、考核职责

3.1 公司董事会薪酬与考核委员会负责公司财务业绩指标的考核，领导激励对象的绩效考评工作。

3.2 公司总经理负责组织人力资源部对激励对象进行绩效考评，在建立考评机制的基础上根据岗位职责要求设定绩效指标和评价标准，进行绩效评价，确认考评分数及结果，确保绩效结果的真实性和可靠性。

3.3 公司董事会薪酬与考核委员会根据需要对激励对象的考评结果进行审议确认，并指导绩效考评工作的开展，督促绩效考评问题的改善，完善绩效考评程序和方法。

四、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的

业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象的工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

五、考核内容

5.1 公司财务业绩指标考核：

本激励计划有效期内，分年度对公司财务业绩指标进行考核，以达到公司财务业绩考核目标作为激励对象当年度的主要行权条件。

授予股票期权的公司财务业绩考核目标为：在本激励计划有效期内，以 2018 年经审计的扣除非经常性损益的净利润为基数，2019-2022 年相对于 2018 年的扣除非经常性损益的净利润增长率分别不低于 10%、21%、33.1%、46.41%。

若公司财务业绩考核目标未实现，则公司按照本激励计划约定注销激励对象所获股票期权中当期可行权份额。

5.2 激励对象个人绩效考评：

5.2.1 在董事会确定公司年度经营目标之后，公司确定公司级的关键绩效指标，中高层管理人员应根据公司绩效考评管理制度和方案，承接公司级的关键绩效指标并依据职责要求和重点工作任务，分别制定各自的考评指标，其中中高层管理人员的绩效指标由总经理确定，其他激励对象人员的绩效指标经人力资源部审核后由其上级确定。

5.2.2 各激励对象的绩效考评指标可分为日常工作指标、职责指标、重点工作任务指标和例外事件指标等几方面，并依据平衡计分卡（简称“BSC”）的内容框架从财务、顾客、内部运营和学习成长四个维度进行考核。

5.2.3 人力资源部负责建立《绩效考评管理规定》，明确相关流程、标准及管理要求，各激励对象按照要求及上级确认的绩效指标开展相关工作并接受考评。

六、考评程序

6.1 确定考评指标：被考评人对照本岗位职责、年度工作计划及公司或部门赋予的相关任务填写本岗位年度考评指标（线上或线下），与上级共同讨论确定绩效指标、衡量标准、指标权重等。

6.2 确认绩效目标：激励对象在规定时限前完成被考评对象当年绩效目标的确认工作，以此作为考评周期内的工作指导和考评依据。

6.3 绩效评价与绩效沟通:

6.3.1 个人自评: 每年年底, 激励对象对照年初制定的绩效目标进行自我评价和总结, 交由考评人。

6.3.2 考评评价: 考评人就绩效目标的完成情况进行评定(评分及评价意见), 并与激励对象进行绩效面谈和沟通确认。

6.3.3 绩效沟通与绩效面谈: 考评人应在考评工作开展时、过程中及完成后与激励对象进行必要的绩效沟通。

6.3.4 复评及确认: 考评人的上级或主管该项工作的管理者对激励对象进行复评, 给予相应的评价指导意见, 同时监督指导考评人考评下属的情况, 必要时在与考评人沟通后可对考评人的考评及评价结果可以进行调整, 考评结果以复评结果为准。

6.3.5 认可签字: 激励对象需对考评结果进行确认, 若存在异议, 可由上上级进行最终裁定。

6.4 在绩效考评期间激励对象出现违法违规、内部重大违纪、重大工作失职、因工作失误造成重大客户投诉、以及其他严重损害公司声誉、经济利益、企业公众形象的事项, 相关激励对象的当年考核结果将一次性被定为“不合格”。

6.5 考评期间: 激励对象每期股票期权可行权日前一会计年度。

6.6 考评次数: 每年一次。

七、考评结果的运用

绩效考评结果(含6.4的不合格情况), 按如下原则进行股票期权的行权系数处理:

绩效考核结果	考核评价	行权系数
$S < 60$	不合格	0
$S \geq 60$	合格	1

八、附则

8.1 激励对象在申请行权的前一个会计年度考核结果为合格并符合公司相关绩效管理规定时才能进行行权。

8.2 本办法未尽事宜, 按国家有关法律、行政法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行, 本办法如与国家日后颁布的法律、行政法规或规范性文件的规

定相抵触的，应及时对本办法进行修订。

8.3 本办法由公司董事会负责解释。

8.4 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施，修改时亦同。

广东生益科技股份有限公司

董事会

2019年5月16日

广东生益科技股份有限公司
关于提请公司股东大会授权董事会办理公司 2019 年度股票期
权激励计划相关事宜的议案

各位股东：

为保证公司 2019 年度股票期权激励计划（简称“股权激励计划”）的顺利实施，提请股东大会授权公司董事会负责办理实施股权激励计划的以下事宜：

1、提请公司股东大会授权董事会负责具体实施股权激励计划的以下事项：

（1）确认激励对象参与股权激励计划的资格和条件，确定激励对象名单及其授权数量，确定股票期权的行权价格；

（2）确定股权激励计划的授权日，在激励对象符合条件时向激励对象授出股票期权，并办理授出股票期权所必需的全部事宜；

（3）对激励对象的行权资格、行权条件进行审查确认，按照股权激励计划的规定，为符合条件的激励对象办理行权的全部事宜；

（4）因公司股票除权、除息或其他原因需要调整股票期权数量、行权价格时，按照股权激励计划规定的原则和方式进行调整；

（5）授权董事会决定股权激励计划的中止、变更与终止，包括但不限于取消激励对象的行权资格、注销激励对象已获授未行权的股票期权、办理已死亡的激励对象已获授未行权的股票期权的补偿事宜、终止股权激励计划；

（6）授权董事会对公司股权激励计划进行管理；

（7）签署、执行、修改、终止任何与股权激励计划有关的协议；

（8）为股权激励计划的实施委任收款银行、财务顾问、会计师、律师等中介机构；

（9）实施股权激励计划所需的其他必要事宜，但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。

2、提请公司股东大会授权董事会，就股权激励计划向有关政府机构办理审批、登记、备案、核准、同意等手续；签署、执行、修改、完成向有关政府机构、组

织、个人提交的文件；修改《公司章程》、办理公司注册资本的变更登记；以及做出其他必要的、与股权激励计划有关的必须、恰当或合适的所有行为。

3、提请公司股东大会同意，向董事会授权的期限为本次股权激励计划有效期。

以上请各股东审议。

广东生益科技股份有限公司

董事会

2019年5月16日