

证券简称：光韵达

证券代码：300227

# 深圳光韵达光电科技股份有限公司

## 2019 年股票期权激励计划

### （草案）

二〇一九年十月

## 声明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划不存在虚假记载、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。

所有激励对象承诺，如因本公司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本公司。

## 特别提示

一、本股票期权激励计划（以下简称“本计划”或“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》、《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》及其他法律、行政法规和《深圳光韵达光电科技股份有限公司章程》制定。

二、本公司不存在《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。

三、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。

四、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新股。本激励计划拟向激励对象授予权益总计 750 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 249,994,674 股的 3.00%；其中，首次授予 675 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 249,994,674 股的 2.70%；预留 75 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 249,994,674 股的 0.30%，预留部分占本次授予权益总额 10%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

五、本激励计划首次授予的激励对象总人数为 125 人，包括公司公告本计划时在公司任职的高级管理人员及核心技术（业务）人员，不包括按规定不能成为激励对象的独立董事、监事及单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。预留激励对象指本激励计划获得股东大会批准时尚未确定但在本激励计划存续期间纳入激励计划的激励对象，自本激励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。

六、本激励计划授予的股票期权的行权价格为 11.59 元。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，股票期权的行权价格将做相应的调整。

七、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 54 个月。

八、公司承诺不为激励对象依本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。

九、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、本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施。

十一、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，未授予的股票期权作废失效。

十二、本激励计划实施后不存在导致公司股权分布发生变化而不具备上市条件的情况。

## 目 录

声明.....	1
特别提示.....	2
目 录.....	4
释 义.....	6
第一章 激励计划的目的与原则 .....	8
第二章 激励计划的管理机构 .....	9
第三章 激励对象的确定依据和范围 .....	10
一、激励对象的确认依据.....	10
二、激励对象的范围.....	10
三、激励对象的核实.....	11
第四章 股票期权的来源、数量和分配 .....	12
一、股票期权的来源.....	12
二、授出股票期权数量.....	12
三、激励对象获授的股票期权分配情况.....	12
第五章 股票期权激励计划的有效期、授予日、等待期、可行权日、禁售期...13	
一、本激励计划的有效期.....	13
二、本激励计划的授权日.....	13
三、本激励计划的等待期.....	13
四、本激励计划的可行权日.....	13
五、本激励计划的禁售期.....	14
第六章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法.....	16
一、首次授予股票期权的行权价格.....	16
二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法.....	16
三、预留股票期权的行权价格的确定方法.....	16
第七章 激励对象获授权益、行权的条件 .....	17
一、股票期权的获授条件.....	17

二、股票期权的行权条件.....	17
三、绩效考核指标设立的科学与合理性.....	19
<b>第八章 股票期权激励计划的调整方法和程序 .....</b>	<b>21</b>
一、股票期权数量的调整方法.....	21
二、股票期权行权价格的调整方法.....	21
三、股票期权激励计划调整的程序.....	22
<b>第九章 股票期权的会计处理 .....</b>	<b>23</b>
一、股票期权的公允价值及确定方法.....	23
二、股票期权费用的摊销方法.....	23
三、实施股权激励计划的财务成本对公司业绩的影响.....	24
<b>第十章 股权激励计划的实施程序 .....</b>	<b>25</b>
一、本激励计划生效程序.....	25
二、股票期权的授予程序.....	25
三、股票期权的行权程序.....	26
四、本激励计划的变更、终止程序.....	26
<b>第十一章 公司及激励对象的权利义务 .....</b>	<b>28</b>
一、公司的权利与义务.....	28
二、激励对象的权利与义务.....	28
<b>第十二章 公司/激励对象发生异动的处理 .....</b>	<b>30</b>
一、公司发生异动的处理.....	30
二、激励对象个人情况发生变化的处理.....	30
<b>第十三章 公司与激励对象之间相关争议或纠纷的解决机制 .....</b>	<b>33</b>
<b>第十四章 附则.....</b>	<b>34</b>

## 释 义

本预案中，除非文义另有所指，下列词语具有如下含义：

公司/本公司/光韵达	指	深圳光韵达光电科技股份有限公司
本计划/激励计划	指	深圳光韵达光电科技股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）
股票期权/期权	指	公司根据本计划规定的条件，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
公司股票	指	光韵达 A 股股票
激励对象	指	根据本计划获授股票期权的人员
授予日	指	公司向激励对象授予股票期权的日期
有效期	指	从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
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
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	本计划所确定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
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
登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
《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	《创业板上市公司证券发行管理暂行办法》
《备忘录第 8 号》	指	《创业板信息披露业务备忘录第 8 号——股权激励计划》
《公司章程》	指	深圳光韵达光电科技股份有限公司章程
《考核管理办法》	指	《深圳光韵达光电科技股份有限公司 2019 年股票期权激励计划实施考核管理办法》

深圳光韵达光电科技股份有限公司 2019 年股票期权激励计划（草案）

董事会	指	深圳光韵达光电科技股份有限公司董事会
监事会	指	深圳光韵达光电科技股份有限公司监事会
股东大会	指	深圳光韵达光电科技股份有限公司股东大会
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。



## 第一章 激励计划的目的与原则

为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员以及对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工的积极性，提高公司可持续发展能力，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》、《管理办法》、《备忘录第 8 号》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。

## 第二章 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。股东大会可以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，报股东大会审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

三、监事会及独立董事对本激励计划的实施进行监督，应当就本激励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。监事会对本激励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。独立董事将就本激励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予权益前，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是否成就发表明确意见。若公司向激励对象授予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。

## 第三章 激励对象的确定依据和范围

### 一、激励对象的确认依据

#### （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》、《管理办法》、《备忘录第 8 号》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

本计划的激励对象包括公司高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员等，不包括独立董事、监事，也不包含持股 5% 以上的主要股东或实际控制人及其配偶或直系近亲属。所有激励对象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

本计划授予的股票期权涉及的激励对象共计 125 人，包括：公司高级管理人员、中层管理人员、公司核心技术（业务）人员以及其他董事会认为对公司经营业绩和未来发展有直接影响的员工。

预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内明确，经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所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、激励人员须在本激励计划的考核期内于公司或公司的控股子公司全职工作、领取薪酬，并签订劳动合同/雇佣合同；
- 2、激励对象不能同时参加其他任何上市公司股权激励计划，已经参与其他任何上市公司激励计划的，不得参与本激励计划；
- 3、本次激励计划涉及的激励对象中不包括公司现任监事、独立董事，亦不

包括持股 5% 以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（二）不得成为本激励计划激励对象的情形

- 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。

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，取消激励对象尚未行权的股票期权。

### 三、激励对象的核实

（一）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。

（二）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。

## 第四章 股票期权的来源、数量和分配

### 一、股票期权的来源

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的公司股票。

### 二、授出股票期权的数量

本激励计划拟向激励对象授予权益总计 750 万份股票期权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 249,994,674 股的 3.00%；其中，首次授予 675 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 249,994,674 股的 2.70%；预留 75 万份，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 249,994,674 股的 0.30%，预留部分占本次授予权益总额 10%。每份股票期权在满足行权条件的情况下，拥有在有效期内以行权价格购买 1 股公司股票的权利。

### 三、激励对象获授的股票期权分配情况

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)	占授予股票期权总数的比例	占草案公布时总股本的比例
张洪宇	副总经理、董事会秘书	20	2.67%	0.08%
Steven ZEHN (郑谦)	副总经理	26	3.47%	0.10%
马建立	副总经理、研发总监	20	2.67%	0.08%
王军	副总经理、财务总监	20	2.67%	0.08%
中层管理人员及核心技术(业务)人员 (121 人)		589	78.53%	2.36%
预留部分		75	10.00%	0.30%
合计(125 人)		750	100.00%	3.00%

注：1. 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累计不超过公司股本总额的 1%。公司在全部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公司股本总额的 10%。

2. 所有激励对象在本草案公告前未参加除本公司外的其他上市公司的股权激励计划。

3. 本激励计划公告当日至激励对象完成股票期权行权期间，公司因标的股票除权、除息或其他原因需要调整授予价格或标的股票数量的，董事会应当根据公司股东大会的授权，按照本计划规定的调整方法和程序对行权价格、标的股票总数进行调整。

## 第五章 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

### 一、本激励计划的有效期限

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 54 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。预留部分的股票期权需在本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内授予。

### 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 18 个月、30 个月、42 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

在本激励计划经股东大会通过后，授予的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：

（一）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；

（二）公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日；

（三）自可能对本公司股票及其衍生品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；

（四）中国证监会及深圳证券交易所规定的其它期间。

首次授予的股票期权行权时间安排如表所示：

行权安排	行权时间	行权比例
第一个行权期	自首次授予登记完成日起 18 个月后的首个交易日起至授予登记完成日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第二个行权期	自首次授予登记完成日起 30 个月后的首个交易日起至授予登记完成日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自首次授予登记完成日起 42 个月后的首个交易日起至授予登记完成日起 54 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
第一个行权期	自预留授予登记完成日起 18 个月后的首个交易日起至授予登记完成日起 30 个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个行权期	自预留授予登记完成日起 30 个月后的首个交易日起至授予登记完成日起 42 个月内的最后一个交易日当日止	50%

激励对象每年实际可行权的期权份额将根据当年个人业绩考核结果做相应调整。激励对象必须在期权行权期内行权完毕，计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销。

## 五、本激励计划的禁售期

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：

（一）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。

（二）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。

（三）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》中对公司董事和高级管理人原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。



## 第六章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

### 一、首次授予股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为 11.59 元，即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其行权期内以每股 11.59 元购买 1 股公司股票的权利。

### 二、首次授予股票期权的行权价格的确定方法

首次授予的股票期权的行权价格不得低于股票票面金额，且不得低于下列价格中的较高者：

（一）股票期权激励计划草案公布前 1 个交易日公司标的股票交易均价 11.33 元；

（二）股票期权激励计划草案公布前 120 个交易日的公司股票交易均价 11.59 元。

### 三、预留股票期权的行权价格的确定方法

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。预留股票期权行权价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

（一）预留股票期权授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价；

（二）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 个交易日的公司股票交易均价之一。

## 第七章 激励对象获授权益、行权的条件

### 一、股票期权的获授条件

#### 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 2020-2022 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。本激励计划的预留限制性股票的考核条件与首次授予限制性股票的考核条件相同。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	2020 年公司净利润较 2018 年增长率不低于 83%
第二个行权期	2021 年公司净利润较 2018 年增长率不低于 141%
第三个行权期	2022 年公司净利润较 2018 年增长率不低于 222%

注：上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本次激励计划股份支付费用影响的数值作为计算依据。

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期权份额不得行权，由公司注销。

#### （四）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的《考核管理办法》，激励对象个人层面的考核按照公司现行的年度考评制度的相关规定组织实施；激励对象个人当年实际行权额度=行权比例×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 级（100 分及以上）、B 级（85 分-99 分）、C 级（70 分-84 分）和 D 级（70 分以下）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行权的比例：

<b>考核结果</b>	A级	B级	C级	D级
<b>行权比例</b>	100%	85%	50%	0%

若激励对象上一年度个人绩效考核评级为 A 级、B 级、C 级，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比例分批次行权，当期未行权部分由公司注销；若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 D 级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，取消该激励对象当期行权额度，股票期权由公司注销，具体考核内容根据《考核管理办法》执行。

### 三、绩效考核指标设立的科学性与合理性

公司本次激励计划考核分两个层面，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公司净利润增长率，净利润增长率是反映公司盈利能力及企业未来成长性的最终体现，能够树立较好的资本市场形象。具体数值的确定综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，综合考虑了实现可能性和对公司员工的激励效果，指标设定合理、科学。

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，公司本次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，能够达到本次激励计划的考核目的。

## 第八章 股票期权激励计划的调整方法和程序

### 一、股票期权数量的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下：

（一）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。

（二）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。

（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）增发

公司在发生增发新股的情况下，股票期权的数量不做调整。

### 二、股票期权行权价格的调整方法

若在本激励计划公告当日至激励对象行权前，公司有资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细、缩股或配股等事项，应对行权价格进行相应的调整。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。

（二）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股份公司总股本的比例）； $P$  为调整后的行权价格。

（三）缩股

$$P=P_0 \div N$$

其中： $P_0$  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： $P_0$  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。

（五）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。

### 三、股票期权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。

## 第九章 股票期权的会计处理

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》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。

### 一、股票期权的公允价值及确定方法

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 模型来计算期权的公允价值，并于 2019 年 10 月 28 日用该模型对首次授予的股票期权进行预测算（授予时进行正式测算，假设 2019 年 11 月授予）。

1、标的股价：11.77 元/股（2019 年 10 月 28 日收盘价为 11.77 元/股，假设为授权日公司股价）

2、有效期分别为：18 个月、30 个月、42 个月（授权日至每期首个行权日的期限）

3、历史波动率：29.48%、25.12%、22.09%（分别采用创业板综指数最近 12 个月、24 个月、36 个月的波动率）

4、无风险利率：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）

5、股息率：0.28%（取本激励计划公告前公司最近一年股息率）

### 二、股票期权费用的摊销方法

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进行分期确认。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，本激励计划授予的股票期权对各期年会计成本的影响如下表所示：

单位：万元

摊销总费用	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
1,446.77	98.87	593.25	441.01	249.64	64.00

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。

### 三、实施股权激励计划的财务成本对公司业绩的影响

股票期权费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响，但考虑到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、业务、技术团队的积极性，从而提高公司经营效率，激励计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

## 第十章 股权激励计划的实施程序

### 一、本激励计划生效程序

本激励计划经公司股东大会审议通过后方可实施，公司股东大会在对股票期权激励计划进行投票表决时，独立董事应当就股票期权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、股票期权的授予程序

（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，本激励计划终止实施，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。

预留权益的授予对象应当自本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定。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。

（六）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。

### 三、股票期权的行权程序

（一）在进入每个可行权期之前，公司应确认激励对象是否满足行权条件。董事会就本激励计划设定的行权条件是否成就进行审议，独立董事及监事会同时发表明确意见，律师事务所对激励对象行权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期股票期权。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。

（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、本激励计划的变更、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、独立董事及监事会应当就变更后的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。律师事务所应当同时发表专业意见。

（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、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《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向登记结算公司申请办理已授予股票期权注销的手续。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。

## 第十一章 公司及激励对象的权利义务

### 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，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期权。

（二）公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划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股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

（四）公司应当根据股票期权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有或自筹资金。

（三）激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

（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，将由本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《股权激励协议书》，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。

## 第十二章 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，本激励计划终止实施，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。

（三）公司出现下列情形之一时，本激励计划不做变更，按本激励计划的规定继续执行。

1、公司控制权发生变更；

2、公司出现合并、分立等情形。

### 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，或在公司下属分公司、控股子公司内任职的，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激励计划在情况发生之日，对激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

若激励对象成为监事、独立董事或其他不能持有公司股票的人员，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司注销。

（二）激励对象因辞职、公司裁员而离职，激励对象根据本激励计划已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（三）激励对象因退休而离职，激励对象已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（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时，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，其个人绩效考核条件不再纳入行权条件。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税；

2、激励对象非因执行职务丧失劳动能力而离职时，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，并由公司按本激励计划的规定注销。离职前需缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税。

（五）激励对象身故的，应分以下两种情况处理：

1、激励对象因执行职务身故的，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，且董事会可以决定其个人绩效考核结果不再纳入行权条件。继承人在继承前需要缴纳完毕股票期权已行权部分的个人所得税，并应在后续每次行权后及时将相应的个人所得税交于公司代扣代缴

2、激励对象因其他原因身故的，其已获授但尚未行权的股票期权不得行权，



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。

## 第十三章 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，如果协商失败或当事人一方拒绝协商，双方可向公司董事会薪酬与考核委员会申请调解程序。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。

## 第十四章 附则

- 一、本激励计划在公司股东大会审议通过后生效。
- 二、本激励计划由公司董事会负责解释。

深圳光韵达光电科技股份有限公司

董 事 会

二〇一九年十月二十八日