

证券简称：利亚德

证券代码：300296

利亚德光电股份有限公司
股票期权激励计划
（草案）



利亚德光电股份有限公司

二〇一二年十月

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

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（试行）》、《股权激励有关备忘录 1、2、3 号》及其他有关法律、法规、规范性文件，以及利亚德光电股份有限公司（以下简称“利亚德”或“本公司”、“公司”）《公司章程》制订。

2、公司拟向激励对象授予权益总计300万份股票期权，对应的标的股份数量为300万股A股普通股，涉及的标的股票种类为人民币A股普通股，约占本激励计划签署时公司股本总额10,000万股的3.00%。其中，首次授予270万份，占本计划授出股票期权总数的90%，占本计划签署时公司总股本的2.70%，预留30万份，占本计划授出股票期权总数的10%，占本计划签署时公司股本总额的0.30%。

在满足行权条件的情况下，每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，本计划的股票来源为利亚德向激励对象定向发行股票。

3、预留股票期权的授予在每次授予前需召开董事会，确定本次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实后，报相关监管部门备案，并在指定网站按要求及时准确披露本次授予情况的摘要及激励对象的相关信息。预留部分将于首次授予后的一年内授予。

4、本激励计划授予的股票期权的行权价格为13.34元。利亚德股票期权行权前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，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，行权价不做调整。

5、利亚德股票期权行权前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。股票期权行权前若公司增发股票，股票期权数量及所涉及的标的股票总数不做调整。

6、本激励计划有效期为股票期权授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之

日止。本激励计划有效期为自股票期权首次授权日起4年。

7、本计划授予的股票期权设有公司业绩考核指标，若公司层面行权期考核结果不达标，则公司按照本计划注销激励对象所获期权中当期可行权份额。

8、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。

9、公司承诺监事、独立董事及持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属未参与本激励计划。

10、公司承诺披露股权激励计划草案至股权激励计划经股东大会审议通过后30日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

11、本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、公司股东大会审议通过。

12、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起30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。

13、股权激励计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

目 录

第一章 释义	1
第二章 实施激励计划的目的.....	3
第三章 激励对象的确定依据和范围.....	4
第四章 股权激励计划具体内容.....	5
第五章 公司授予权益、激励对象行权的程序.....	14
第六章 公司与激励对象各自的权利义务.....	17
第七章 公司、激励对象发生异动的处理.....	19
第八章 附则	21

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：

利亚德、本公司、公司	指	利亚德光电股份有限公司。
激励计划、本计划	指	以公司股票为标的，对公司核心技术（业务）员工及其他人员进行的长期性激励计划。
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公司核心技术（业务）人员及其他员工。
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	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	股票期权授权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。
《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（试行）》。
《公司章程》	指	《利亚德光电股份有限公司章程》。
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。

第二章 实施激励计划的目的

为进一步完善利亚德光电股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司员工的积极性，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，根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》以及其他法律、法规、规范性文件和《公司章程》，制订了本股票期权激励计划。

第三章 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》、《管理办法》、《股权激励有关事项备忘录1、2、3号》等有关法律、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

本计划激励对象为目前公司的核心技术（业务）人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

二、激励对象的范围

本计划涉及的激励对象包括：

- （1）公司核心技术（业务）人员；
- （2）其他经公司董事会确认需要进行激励的骨干员工；
- （3）预留激励对象，即激励计划获得股东大会批准时尚未确定，在本次激励计划存续期间经董事会批准后纳入激励计划的激励对象。

其中，首次授予人员共计83人，预留激励对象由董事会批准纳入。具体激励对象名单及其分配比例由公司董事会审定，公司监事会核查。本激励计划中涉及的激励对象姓名和职务将在深圳证券交易所公告网站上进行详细披露。

公司独立董事、监事、持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属不在本次股权激励的激励对象范围之内。

三、激励对象的核实

公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上予以说明。

第四章 股权激励计划具体内容

一、股票期权激励计划的股票来源

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公司股票。

二、股票期权激励计划标的股票数量

本激励计划拟向激励对象授予300万份股票期权，对应的标的股份数量为300万股A股普通股，占本激励计划签署时公司股本总额10,000万股的3.00%。其中，首次授予270万份，占本计划授出股票期权总数的90%，占本计划签署时公司总股本的2.70%，预留30万份，占本计划授出股票期权总数的10%，占本计划签署时公司股本总额的0.30%。

三、股票期权激励计划的分配

授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

人员类型	获授的股票期权数量（万份）	占授予期权总数的比例	占公司目前总股本的比例
核心技术（业务）员工及其他人员（共计83人）	270	90%	2.70%
预留	30	10%	0.30%
合计	300	100%	3.00%

注：

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，激励对象中没有公司独立董事、监事、持股5%以上的主要股东或实际控制人及其配偶、直系近亲属。

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%。

3、上述激励对象的姓名、职务信息将在深圳证券交易所网站公告。

4、预留股票期权的授予须在每次授予前召开董事会，确定本次授予的权益数量、激励对象名单、授予价格、业绩考核条件等相关事宜，经公司监事会核实后，并在

完成其他法定程序后进行授予。公司将在指定网站按要求及时准确披露本次授予情况的摘要及激励对象的相关信息。预留部分将于首次授予后的一年内授予。

四、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、禁售期

1、股票期权激励计划的有效期

本激励计划的有效期为自股票期权授权日起4年，每份股票期权自授权日起4年内有效。

2、授权日

授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、公司股东大会审议通过后由公司董事会确定。授权日应为自公司股东大会审议通过本计划之日起30日内，届时由公司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。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

（1）定期报告公布前30日至公告后2个交易日内，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；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；

（3）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

（4）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

3、等待期

股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划等待期为12个月。

4、可行权日

在本计划通过后，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：

（1）公司定期报告公告前30日至公告后2个交易日内，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；

（2）公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内；

（3）重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日；

（4）其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

上述“重大交易”、“重大事项”及“可能影响股价的重大事件”为公司依据《深圳

证券交易所创业板股票上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，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。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，授予的股票期权自授权日起满12个月后，激励对象应在未来36个月内分三期行权。本次授予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	1/3
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	1/3
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	1/3

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年财务业绩考核结果做相应调整。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。

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。本激励计划中未涉及董事和高级管理人员，故本激励计划中的激励对象均无禁售期。

五、股票期权的行权价格及行权价格的确定方法

1、本次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13.34元。

2、本次授予的股票期权的行权价格的确定方法

本次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) 股票期权激励计划草案摘要公布前1交易日的公司标的股票收盘价12.93元；

(2) 股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价13.34元。

六、激励对象获授条件、行权的条件

1、股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，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最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③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最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

②最近三年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

③具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事及高级管理人员情形的；

④公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的。

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

本计划授予的股票期权，在行权期的三个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。

各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2013年净资产收益率不低于9.6%，2013年净利润比2011年增长不低于30%
第二个行权期	2014年净资产收益率不低于10.5%，2014年净利润比2011年增长不低于55%
第三个行权期	2015年净资产收益率不低于11%，2015年净利润比2011年增长不低于80%

股票期权等待期内，各年度归属于上市公司股东的净利润及归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润均不得低于授权日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若公司发生再融资行为，则融资当年及下一年指标值以扣除融资数量后的净资

产及该等净资产产生的净利润为计算依据。

“净利润”指归属于母公司所有者的净利润，“净资产收益率”指加权平均净资产收益率。以上“净利润”与“净资产收益率”指标均以扣除非经常性损益前后孰低者作为计算依据。

由本次股权激励产生的期权成本将在管理费用中列支。

若行权上一年度考核不合格，激励对象当年度股票期权的可行权额度不可行权，作废处理。

（2）个人业绩考核要求

根据公司制定的考核办法，激励对象只有在上一年度绩效考核合格，激励对象才具备股票期权本年度的行权资格；公司层面考核不合格，激励对象均不能进行股票期权本年度的行权，其所获授的本年度可行权数量由公司注销。

具体内容详见《利亚德股票期权激励计划实施考核办法》。

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。

2、行权价格的调整方法

若在行权前有派息、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，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： 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。

(3) 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。

(4) 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。

3、股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。上市公司应当聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

八、预留股票期权的处理

本次公司预留股票期权30万份主要是因为目前公司处于快速发展阶段，仍有部

分重要岗位人员处于尚未到岗,因此为增强对公司该部分重要岗位人员的激励效应,健全激励约束机制,使其共同关注公司的长远发展。预留期权在本激励计划经中国证监会备案后,按照相关程序,将在本计划首次授权日起一年内授予。

预留期权的激励对象由董事会提出,经监事会核实后,律师发表专业意见并出具法律意见书,公司在中国证监会指定信息披露网站上进行详细披露。

预留期权主要授予以下人员:公司及其下属子公司尚未到岗的高级管理人员、中层管理人员或核心骨干员工,以及公司董事会认为需要调增激励数量的激励对象。

1、预留期权的授予

预留期权将在本计划首次授权日起12个月内授予。预留期权的授予须在每次授权前召开董事会,确定本次授权的期权数量、激励对象名单、行权价格等相关事宜,经公司监事会核实后,在指定网站按要求及时准确披露本次授权情况的摘要及激励对象的相关信息。

预留期权的授权日由每次授权前召开的董事会确定。授权日必须为交易日,且不得为下列区间日:

(1) 公司定期报告公布前30日至公告后2个交易日内,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;

(2) 公司业绩预告、业绩快报公告前10日至公告后2个交易日内;

(3) 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后2个交易日;

(4) 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后2个交易日。

2、预留期权行权价格的确定方法

预留期权在每次授予前,须召开董事会,并披露授予情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者:

(1) 授予该部分期权的董事会决议公告前一个交易日的公司标的股票收盘价;

(2) 授予该部分期权的董事会决议公告前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

3、预留期权的行权安排

预留股票期权的获授条件同首次股票期权获授条件。预留部分股票期权自首次授权日起满24个月后,在满足行权条件时,激励对象在未来24个月内分两次分别按

照50%的比例行权。

本计划预留的股票期权，在行权期的2个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。预留股票期权的行权条件与首次授予股票期权的第二个和第三个行权条件一致。

九、股票期权会计处理

1、股票期权的会计处理

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》的有关规定，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。

(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，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制造费用、销售费用和管理费用（以下简称“成本费用”），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”。

2、期权价值成本测算

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2012年10月30日用该模型对首次授予的270万份股票期权的公允价值进行了预测算（授予时进行正式测算）：

计算期权价值时相关参数取值如下：

1、行权价格：13.34元，股票期权激励计划草案摘要公告前一交易日的公司标的股票收盘价和股票期权激励计划草案摘要公告前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价孰高。

2、授权日价格：13.34元（注：假设授权日的价格与草案公告日前一交易日的公司标的股票收盘价相等，实际授权日期权价值最终以授权日公司股票收盘价等数据为参数计算）。

3、有效期：授予期权的有效期最长为4年，各行权期的股票期权自授权日起有效期依次为2年、3年、4年。

4、预期波动率：取公司上市日至本激励计划草案摘要公告前一交易日的历史波动率，具体数值为2.99%。

5、无风险收益率：以中国人民银行制定的金融机构存款基准利率作为无风险利率。第一个行权期的股票期权采用中国人民银行制定的2年期存款基准利率3.75%为股票期权的无风险收益率；第二个行权期的股票期权采用中国人民银行制定的3年期存款基准利率4.25%作为股票期权的无风险利率；第三个行权期的股票期权采用中国人民银行制定的3年期存款基准利率4.25%作为股票期权的无风险收益率。

6、预期可行权数量：首次授予的期权行权数量为270万份。根据上述参数，计算得出公司股票期权的公允价值如下：

期权批次	期权份数 (万份)	期权理论价值 (元/份)	期权公允价值 (万元)
第一个行权期	90	0.70	62.85
第二个行权期	90	1.06	95.12
第三个行权期	90	1.34	120.17
总计	270	—	278.14

根据上述参数，270万份股票期权的理论总价值为278.14万元。将在股票期权激励计划等待期内根据相关会计规定在等待期内分别计入成本费用，同时计入资本公积。

3、期权费用的摊销方法

根据《企业会计准则第11号—股份支付》的有关规定，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。

假设公司于2013年3月初授予，假定所有激励对象全部行权，将上述期权理论价值对应的管理费用进行分摊，则2013年-2016年期权成本摊销情况见下表（不含预留部分）：

期权份额 (万份)	期权成本 (万元)	2013年 (万元)	2014年 (万元)	2015年 (万元)	2016年 (万元)
270	278.14	125.39	98.09	47.98	6.68

本计划下的期权授予成本将在董事会确定授权日后根据Black-Scholes期权定价模型进行估计，此处的成本估算仅为模拟估算，该成本不能直接作为成本进行处理，尚需经审计师认可。受实际授权日的不同，实际的成本与此处计算的的数据可能有所差异。

根据公司2011年年报：2011年公司的扣除非经常性损益后的净利润为5114.12万元，且今后各年度利润将实现逐年增长，期权成本不会对公司的利润产生不良影响。

第五章 公司授予股票期权及激励对象行权的程序

一、公司授予股票期权的程序

- 1、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会审议。
- 2、董事会审议通过股票期权激励计划草案，独立董事应当就股权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、监事会核实激励对象名单。
- 4、公司聘请律师对股票期权激励计划出具法律意见书。
- 5、董事会审议通过股票期权激励计划草案后的2个交易日内，公告董事会决议、股票期权激励计划草案摘要、独立董事意见。
- 6、股票期权激励计划报中国证监会备案，同时抄报深圳证券交易所及北京证监局。
- 7、在中国证监会对股票期权激励计划备案无异议后，公司发出召开股东大会的通知，提供现场投票方式时提供网络投票的方式，并同时公告法律意见书。
- 8、独立董事就股票期权激励计划向所有股东征集委托投票权。
- 9、股东大会审议股票期权激励计划，监事会应当就激励对象名单核实情况在股东大会上进行说明。
- 10、股东大会批准股票期权激励计划，股票期权激励计划即可以实施。自公司股东大会审议通过本激励计划之日起三十日内，公司将按有关规定召开董事会对激励对象进行授权，与激励对象签署《股票期权授予协议书》，并完成登记、公告等相关程序。
- 11、预留股票期权的授予程序
 - (1) 董事会薪酬与考核委员会负责拟定预留股票期权的授予方案。
 - (2) 董事会审议批准薪酬与考核委员会拟定的预留股票期权的授予方案。
 - (3) 监事会核查预留股票期权的授予激励对象资格，发表核查意见。
 - (4) 公司聘请律师对预留股票期权的授予方案出具法律意见书。

(5) 董事会确定授权日，激励对象与公司签署《股票期权授予协议书》。

(6) 公司根据中国证监会、证券交易所、登记结算公司的有关规定办理相关登记、公告事宜。

二、股票期权行权程序

1、激励对象在董事会确定的可行权日向公司提交《行权申请书》，提出行权申请。

2、董事会薪酬与考核委员会对申请行权的激励对象的行权资格与行权条件进行审查确认。

3、激励对象的行权申请经董事会确认后，公司向证券交易所提出行权申请。

4、经证券交易所确认后，公司向登记结算公司申请向激励对象定向发行股票的相关登记结算事宜。

第六章 公司与激励对象各自的权利义务

一、公司的权利与义务

1、公司具有对本计划的解释和执行权，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。

2、公司承诺不为激励对象依股票期权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。

3、公司承诺股权激励计划草案至激励计划经股东大会审议通过后30日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

4、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。

5、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

1、激励对象应当遵守国家法律、法规及公司各项规章制度的规定，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。

2、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。

3、激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权。

4、激励对象按照激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。

5、在行权期内，激励对象可以分次行权，但是必须及时向公司提交《行权申请书》并准备好交割款项。

6、激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

7、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。

第七章 公司、激励对象发生异动的处理

一、公司出现下列情形之一时，本计划即行终止

- 1、公司控制权发生变更；
- 2、公司出现合并、分立等情形；
- 3、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；
- 4、最近一年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

当公司出现终止计划的上述情形时，激励对象已获授但尚未行权的股票期权由公司注销。

二、激励对象个人情况发生变化

1、当发生以下情况时，经公司董事会批准，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) 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、泄露经营和技术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；

(3) 因犯罪行为被依法追究刑事责任。

2、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。

(1) 成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

- (2) 单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；
- (3) 与公司所订的劳动合同或聘用合同期满，个人提出不再续订；
- (4) 因个人原因而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）；
- (5) 丧失劳动能力；
- (6) 死亡；
- (7) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；
- (8) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- (9) 因考核不合格或董事会办公室认定不能胜任工作岗位，经公司董事会批准；
- (10) 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

3、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。

- (1) 劳动合同、聘用合同到期后，双方不再续签合同的；
- (2) 到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；
- (3) 经和公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；
- (4) 因经营考虑，公司单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同的；
- (5) 其它董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

4、特殊情形处理

(1) 激励对象因执行职务负伤而导致丧失劳动能力的，其所获授的股票期权不作变更，仍可按照规定行权；

(2) 激励对象因执行职务死亡的，公司应该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。

(3) 激励对象因调任公司下属控股子公司时，其所获授的股票期权不作变更，仍可按照规定行权。

5、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。

第八章 附则

- 一、本计划在中国证监会备案无异议、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。

利亚德光电股份有限公司董事会

2012年10月