

证券代码：002157

证券简称：正邦科技



# 江西正邦科技股份有限公司 股票期权激励计划（预案）

江西正邦科技股份有限公司

二零一六年四月

## 声 明

本公司及全体董事、监事保证本计划内容不存在虚假记载、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、本计划系依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1-3 号》和其他有关法律、行政法规，以及《江西正邦科技股份有限公司章程》制订。本计划由董事会负责制定，董事会授权薪酬与考核委员会对本计划进行管理。

二、本计划为股票期权激励计划，股票期权是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份的权利。股票来源为公司向激励对象定向发行本公司 A 股普通股。

三、本计划拟向激励对象授予不超过（含）3,000 万份股票期权，涉及的标的股票数量不超过（含）3,000 万股，占本计划预案公告日公司股本总额 67,168.80 万股的比例不超过（含）4.47%，其中首次授予股票期权数量不超过（含）2,700 万份，约占本计划授出权益总数的 90%，占公司股本总额的比例不超过（含）4.02%；预留股票期权数量不超过（含）300 万份，约占本计划授出权益总数的 10%，占公司股本总额的比例不超过（含）0.45%。

具体授予数量及激励对象名单尚未确定，本公司将尽快确定上述事项，并再次召开董事会对本次股权激励事宜进行审议，编制《江西正邦科技股份有限公司股票期权激励计划（草案）》（以下简称“《股票期权激励计划（草案）》”），对本预案进行完善和修订，授予对象名单及授予数量等相关内容将在《股票期权激励计划（草案）》中进行披露。

四、本激励计划首次授予的股票期权的行权价格为 18.95 元/股，该价格取下述两个价格中的较高者：

1、股权激励计划预案公告日前一个交易日公司标的股票收盘价，为 18.95 元/股。

2、股权激励计划预案公告日前三十个交易日内的公司标的股票平均收盘价，为 17.77 元/股。

五、在预案公告日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、配股或缩股等事宜，股票期权数量、所涉及的标的股票总数及行权价格将做相应的调整。

六、本计划有效期为自股票期权首次授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 4 年。

七、本计划首次授予的股票期权自激励计划首次授予日起满 12 个月后（即等待期后），激励对象应在未来 36 个月内分三期行权，行权期及行权安排如下表所示：

行权期	行权安排	可行权数量占获授数量的比例
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	40%
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	30%
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%

预留部分的股票期权自相应的授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权，行权期及行权安排如下表所示：

预留行权期	行权安排	可行权数量占获授数量的比例
第一个预留行权期	自预留部分权益的授权日起12个月后的首个交易日起至相应的授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个预留行权期	自预留部分权益的授权日起24个月后的首个交易日起至相应的授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

#### 八、股票期权的行权条件

本计划授予的股票期权，在行权期的 3 个会计年度中，在满足公司层面行权业绩条件的前提下，分年度对激励对象个人进行绩效考核并行权。

首次授予股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	考核目标
第一个行权期	2016 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 70,000 万元；
第二个行权期	2017 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 90,000 万元；
第三个行权期	2018 年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于 100,000 万元。

预留授予股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

预留行权期	考核目标
第一个预留行权期	2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于90,000万元；
第二个预留行权期	2018年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于100,000万元。

由本次股票期权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

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予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若股票期权的行权条件达成，激励对象持有期权按照计划规定比例逐年行权。若首次授予第一个和第二个行权期（预留授予第一个行权期）内公司业绩条件未达到业绩考核目标条件的，这部分股票期权可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时行权。若下一年仍未达到行权条件，该部分股票期权不得行权，由公司注销。首次授予第三个行权期（预留授予第二个行权期）内，如公司业绩条件达不到业绩考核目标条件时，该部分股票期权将由公司注销。

九、公司不存在《上市公司股权激励管理办法（试行）》第七条规定的不得实行股权激励的下列情形：

- 1、最近1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1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。

十、本计划的激励对象不存在《上市公司股权激励管理办法（试行）》第八条规定的不得成为激励对象的下列情形：

- 1、最近3年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、最近3年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- 3、具有《中华人民共和国公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

十一、公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关标的股票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。

十二、本计划必须满足如下条件后方可实施：公司股东大会审议通过。

十三、自公司股东大会审议通过本计划之日后 30 日内，公司应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。

十四、本计划的实施不会导致股权分布不具备上市条件。

十五、公司全部有效的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过公司股本总额的 10%；非经股东大会特别决议批准，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%；预留比例不超过本次股权激励计划拟授予权益数量的 10%。

## 目 录

第一章 释义.....	7
第二章 激励计划的目的与原则.....	8
第三章 激励计划的管理机构.....	9
第四章 激励对象的确定依据和范围.....	10
第五章 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配.....	12
第六章 激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权、可行权期、标的股票的禁售期.....	13
第七章 股票期权的行权价格及行权价格的确定方法.....	16
第八章 股票期权的获授条件与行权条件.....	17
第九章 股票期权激励计划的调整方法和程序.....	19
第十章 股票期权的会计处理.....	21
第十一章 股票期权激励计划的实施、授予及激励对象行权程序.....	22
第十二章 公司/激励对象各自的权利义务.....	23
第十三章 公司/激励对象发生异动的处理.....	25
第十四章 附则.....	27

## 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：

正邦科技、本公司、公司	指	江西正邦科技股份有限公司
激励计划、本计划	指	以正邦科技股票为标的，对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员等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份的权利
激励对象	指	按照本计划规定获得股票期权的公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工
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
行权价格	指	本计划所确定的对象购买公司股票的价格
等待期	指	股票期权授权日至股票期权可行权日首日之间的时间段
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
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
有效期	指	自股票期权首次授予之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过4年
《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	《江西正邦科技股份有限公司章程》
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 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，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，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，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（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1-3 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，负责审议批准本计划的实施、变更和终止。

二、董事会是本计划的执行管理机构，下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本计划，报公司股东大会审批和主管部门审核，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

#### （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》、《上市公司股权激励管理办法（试行）》、《股权激励有关事项备忘录 1-3 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

本计划激励对象为目前公司董事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术（业务）骨干以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工（不包括独立董事、监事）。

### 二、激励对象的范围

本计划首次授予涉及的激励对象包括：

- 1、公司董事和高级管理人员（不包括独立董事、监事）；
- 2、中层管理人员；
- 3、核心技术（业务）骨干。

以上激励对象中，所有激励对象必须在本计划的考核期内与公司或公司的控股子公司具有雇佣或劳务关系。

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存续期间纳入激励计划以及本公司董事会认为需要调增激励数量的激励对象。预留授予部分的激励对象由公司董事会自首次授权日起 12 个月内确定，经董事会提出、监事会核实、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。预留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、公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在公司审批本计划的股东大会上予以说明。

2、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、公司需聘请律师对激励对象的资格是否符合《上市公司股权激励管理办法（试行）》等相关法律、行政法规及本激励计划有关规定出具专业意见。

## 第五章 本计划所涉及的标的股票来源、数量和分配

### 一、授出股票期权的数量

本计划拟向激励对象授予不超过（含）3,000 万份股票期权，涉及的标的股票数量不超过（含）3,000 万股，占本计划预案公告日公司股本总额 67,168.80 万股的比例不超过（含）4.47%，其中首次授予股票期权数量不超过（含）2,700 万份，约占本计划授出权益总数的 90%，占公司股本总额的比例不超过（含）4.02%；预留股票期权数量不超过（含）300 万份，约占本计划授出权益总数的 10%，占公司股本总额的比例不超过（含）0.45%。

具体授予数量及激励对象名单尚未确定，本公司将尽快确定上述事项，并召开董事会对本次股权激励事宜进行审议，编制《股票期权激励计划（草案）》，对本预案进行完善和修订，授予对象名单及授予数量等相关内容将在《股票期权激励计划（草案）》中进行披露。

### 二、标的股票来源

股票来源为公司向激励对象定向增发的本公司 A 股普通股。

### 三、激励对象获授的股票期权分配情况

本公司将在确定本计划涉及的激励对象名单及授予数量后，再次召开董事会对本次股权激励事宜进行审议，并在《股票期权激励计划（草案）》中对股票期权的分配情况进行说明。

## 第六章 激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权、可行权期、 标的股票的禁售期

### 一、股票期权的有效期

本次股权激励计划有效期自股票期权首次授权之日起至所有股票期权行权或注销完毕之日止，最长不超过 4 年。

### 二、本计划的授权日

首次授权日在公司股东大会审议通过后 30 日内由公司董事会确定，公司应按相关规定召开董事会对激励对象进行首次授权，并完成登记、公告等相关程序。预留部分的授权须在首次授权完成后的 12 个月内完成。

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。

### 三、本计划的等待期和行权期

本计划授予的股票期权自授权日起 12 个月内为等待期，在等待期内不可以行权。

### 四、本计划的可行权日

激励对象可以自授权日起满 12 个月后开始行权，可行权日必须为交易日，且在行权有效期内，但不得在下列期间内行权：

- 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。

激励对象必须在期权有效期内行权完毕，股票期权有效期过后，已授出尚未

行权的股票期权不得行权。

## 五、本计划的行权期

本计划首次授予的股票期权自激励计划首次授予日起满 12 个月后（即等待期后），激励对象应在未来 36 个月内分三期行权，行权期及行权安排如下表所示：

行权期	行权安排	可行权数量占获授数量的比例
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	40%
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	30%
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%

预留部分的股票期权自相应的授予日起满 12 个月后，激励对象应在未来 24 个月内分两期行权，行权期及行权安排如下表所示：

预留行权期	行权安排	可行权数量占获授数量的比例
第一个预留行权期	自预留部分权益的授权日起12个月后的首个交易日起至相应的授权日起24个月内的最后一个交易日当日止	50%
第二个预留行权期	自预留部分权益的授权日起24个月后的首个交易日起至相应的授权日起36个月内的最后一个交易日当日止	50%

在行权期，公司为满足行权条件的激励对象办理行权事宜；未满足行权条件的激励对象持有的股票期权由公司注销。

## 六、标的股票的禁售期

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：

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公司股份；申报离任六个月后的十二个月内通过深圳证券交易所挂牌出售公司股份占其所持公司股份总数比例不得超过 50%。

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、股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为每股 18.95 元，即满足行权条件后，激励对象获授的每份期权可以 18.95 元的价格购买 1 股公司股票。

在预案公告日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，股票期权数量、所涉及的标的股票总数及行权价格将做相应的调整。

### 二、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为每股 18.95 元，股票期权的行权价格为下列价格较高者：

1、股权激励计划预案公告前一个交易日公司标的股票收盘价，为 18.95 元/股。

2、股权激励计划预案公告前三十个交易日内的公司标的股票平均收盘价，为 17.77 元/股。

### 三、预留部分授予的股票期权行权价格的确定方法

预留股票期权的行权价格在该部分股票期权授予时由董事会确定。预留部分股票期权的行权价格不低于下列价格中的较高者：

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。



## 第八章 股票期权的获授条件与行权条件

### 一、股票期权的获授条件

同时满足下列条件时，激励对象才能获授股票期权：

（一）本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。

（二）激励对象未发生如下任一情形

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 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的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、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。

### 二、股票期权的行权条件

激励对象行使已获授的股票期权时必须同时满足如下条件：

（一）本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。

（二）激励对象未发生如下任一情形

- 1、最近三年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 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的；
- 3、具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、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。

（三）公司层面行权业绩条件：

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，在满足公司层面行权

业绩条件的前提下，分年度对激励对象个人进行绩效考核并行权。

首次授予股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

行权期	考核目标
第一个行权期	2016年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于70,000万元；
第二个行权期	2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于90,000万元；
第三个行权期	2018年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于100,000万元。

预留授予股票期权的各年度绩效考核目标如下表所示：

预留行权期	考核目标
第一个预留行权期	2017年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于90,000万元；
第二个预留行权期	2018年归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润不低于100,000万元。

由本次股票期权激励产生的激励成本将在管理费用中列支。

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予日前最近三个会计年度的平均水平且不得为负。

若股票期权的行权条件达成，激励对象持有期权按照计划规定比例逐年行权。若首次授予第一个和第二个行权期（预留授予第一个行权期）内公司业绩条件未达到业绩考核目标条件的，这部分股票期权可以递延到下一年，在下一年达到业绩考核目标条件时行权。若下一年仍未达到行权条件，该部分股票期权不得行权，由公司注销。首次授予第三个行权期（预留授予第二个行权期）内，如公司业绩条件达不到业绩考核目标条件时，该部分股票期权将由公司注销。

#### （四）激励对象层面考核内容

详见《江西正邦科技股份有限公司股票期权激励计划实施考核管理办法》，激励对象应按照上一年度个人绩效考核标准系数对应的个人行权比例进行行权。

## 第九章 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

若在行权前公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、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：

（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

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

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

公司在发生上述情况时，股票期权数量不做调整。

### 二、股票期权行权价格的调整方法

若在行权前公司有派息、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权的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、股份拆细

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

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： $P_0$  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，股票期权的行权价格不做调整。

### 三、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。董事会根据上述规定调整股票期权数量和行权价格后，应及时公告。公司应聘请律师就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本次激励计划的规定向董事会出具专业意见。

## 第十章 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，并按照股票期权在授权日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

### （一）会计处理方法

#### 1、授权日

由于授予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、等待期内的每个资产负债表日

根据会计准则规定，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）预计股票期权实施对各期经营业绩的影响

根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》应用指南的规定：公司股票期权费用应在期权等待期内，以低于期权行权数量的最佳估计为基础，按照期权授权日的公允价值，计入各年度相关成本或费用，且该成本费用应在经常性损益中列示。

公司将在确定具体激励对象名单及授予数量后，再次召开董事会对本次股权激励相关事项进行审议，并在《股票期权激励计划（草案）》中对本激励计划实施对各期经营业绩的影响进行说明。

## 第十一章 股票期权激励计划的实施、授予及激励对象行权程序

一、董事会薪酬与考核委员会负责拟定股票期权激励计划草案，并提交董事会审议。

二、本计划需提交公司股东大会审议，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的同时提供网络投票的方式。

三、本计划经公司股东大会审议通过后，并且符合本计划的考核规定，公司在规定时间内向激励对象授予股票期权。授权日必须为交易日，并符合规定。

四、股票期权的授予、激励对象行权程序：

（一）股票期权的授予程序

股东大会审议通过本计划后，公司董事会根据股东大会的授权办理具体的股票期权授予事宜。

（二）激励对象行权程序

在可行权日内，激励对象提交行权申请，公司应确认激励对象是否满足行权条件，对于满足行权条件的激励对象，公司可以根据实际情况，向激励对象提供统一或自主行权方式，并按申请行权数量向激励对象定向发行股票。对于未满足条件的行权对象，由公司注销其持有的该次行权对应的股票期权。

## 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

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，经公司董事会批准，可以取消激励对象尚未行权的股票期权。

3、公司不得为激励对象依股票期权激励计划获取有关标的股票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。

4、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。

5、公司应及时按照有关规定履行本计划申报、信息披露等义务。

6、公司应当根据本计划、中国证监会、深圳证券交易所、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进行股票行权。但若因中国证监会、深圳证券交易所、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。

7、法律、法规规定的其他相关权利义务。

### 二、激励对象的权利与义务

1、激励对象应按公司所聘岗位的要求，勤勉尽责、恪守职业道德，为公司发展作出应有贡献。

2、激励对象应遵守公司规章制度及本激励计划规定的义务。

3、激励对象有权要求公司根据本激励计划要求授予其股票期权。

4、激励对象应保证行权的资金来源于自筹合法资金。

5、激励对象获授的股票期权不得转让或用于担保或偿还债务。

6、激励对象获授的股票期权在行权前不享受投票权和表决权，同时也不参与股票红利、股息的分配。

7、激励对象因本激励计划获得的收益，应按国家有关税收的法律法规缴纳

个人所得税及其它税费。

8、法律、法规规定其他相关权利义务。



## 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、激励对象因正常的岗位调动导致发生变更的，已获授的股票期权不作变更，继续有效。若激励对象成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则应取消其所有尚未行权的股票期权（包括尚未进入行权期的部分和已经达到行权条件但尚未行权部分）。

2、激励对象因为个人绩效考核不合格、不能胜任工作，触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉而导致的职务变更或被公司解聘的，自职务变更或解聘之日起所有未行权的股票期权（包括尚未进入行权期的部分和已经达到行权条件但尚未行权部分）即被取消。

3、激励对象因辞职而离职的，自离职之日起所有未行权的股票期权（包括尚未进入行权期的部分和已经达到行权条件但尚未行权部分）即被取消。

4、激励对象劳动合同期满时，如双方不再续签劳动合同，自劳动合同期满之日起所有尚未进入行权期的股票期权即被取消，其已进入行权期且符合行权条件的股票期权继续有效。

5、激励对象因丧失劳动能力的，应分以下两种情况处理：当激励对象因公丧失劳动能力的，其获授的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；当激励对象

非因公丧失劳动能力的，自丧失劳动能力之日起，激励对象根据本计划已获准行权但尚未行权的股票期权可在 6 个月内完成行权，其未获准行权的期权作废。

6、激励对象若因执行职务而死亡，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，并按照死亡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；若因其他原因而死亡，在其死亡之日起的六个月之内，由其合法继承人继续行使其已经获准行权但尚未行权的股票期权，其未获准行权的期权作废。

7、其它未说明的情况由董事会认定，并确定其处理方式。

### （三）其他

董事会认为有必要时，可提请股东大会决议终止实施本计划。股东大会决议通过之日起，激励对象已获准行权但尚未行权的股票期权终止行权并被注销，未获准行权的股票期权作废。

## 第十四章 附则

- 一、本计划经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。

江西正邦科技股份有限公司  
董事会  
二〇一六年四月八日